

Schriftenreihe des Fachbereichs Öffentliche Sicherheit

Sven Max Litzcke (Hrsg.)

## **Nachrichtendienstpsychologie 1**

Brühl / Rheinland 2003

## **Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-930732-89-0

ISSN 0946-5782

Druck: Statistisches Bundesamt  
Zweigstelle Bonn

**Herausgeber:** Fachhochschule des Bundes  
für öffentliche Verwaltung  
Fachbereich Öffentliche Sicherheit

[www.fhbund.de](http://www.fhbund.de)

Für Horst Schuh,  
Professor an der FH Bund,  
ohne den es dieses Buch nicht geben würde.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort des Herausgebers</b> _____	<b>7</b>
Manfred Zoller <b>Die Intelligence-Acht. Überlegungen zu einer wissenschaftlichen Annäherung an nachrichtendienstliches Tun.</b> _____	<b>11</b>
Werner Nöller <b>Korruption in Auslandsnachrichtendiensten</b> _____	<b>27</b>
Susanne Venne <b>Interkulturelle Kommunikation Deutschland – China</b> _____	<b>39</b>
Alfons Friedemann <b>Aspekte eines nachrichtendienstlichen Gesprächs</b> _____	<b>105</b>
Sven Max Litzcke <b>Nonverbale Lügen- und Machtmerkmale</b> _____	<b>137</b>
Thomas Zimmermann <b>Illegale Migration aus psychologischer und aus nachrichtendienstlicher Sicht</b> _____	<b>171</b>
Frank Nortz <b>Stressbelastung operativ arbeitender Mitarbeiter</b> _____	<b>199</b>
Manfred Krauß <b>Psychologie Verdeckter Ermittler</b> _____	<b>221</b>
Manfred Krauß <b>Psychologische Aspekte des Einsatzes kriminalpolizeilicher Verbindungsbeamter im Ausland</b> _____	<b>235</b>
Mirjam Houben <b>Agentinnen aus Liebe – psychologische Betrachtung der Romeomethode</b> _____	<b>247</b>



## **Vorwort des Herausgebers**

In der Psychologie beschreibt, erklärt und prognostiziert man menschliches Verhalten und Erleben. Dazu sammelt man Informationen zu folgenden Variablen:

- Situationsvariablen: Handelt es sich um eine Gruppen- oder Einzelsituation, um eine neue oder bekannte Situation, sind wichtige Personen wie Partner oder Eltern anwesend etc.?
- Personvariablen: Wie intelligent, sozial kompetent, konzentriert, frustrationstolerant, gewissenhaft etc. ist eine Person?

Die Grundlagendisziplinen der Psychologie beschäftigten sich mit Ausprägungen dieser und Zusammenhängen zwischen diesen Variablen. Man spricht je nach Interessenfokus von Sozialpsychologie, Allgemeiner Psychologie, Persönlichkeitspsychologie, Entwicklungspsychologie oder von Biopsychologie. In Ergänzung der Grundlagenfächer steht bei den Anwendungsdisziplinen der Psychologie ein konkretes Anwendungs- oder Interventionsziel im Zentrum der Forschung. Man spricht dann beispielsweise von Organisationspsychologie, klinischer Psychologie, forensischer Psychologie oder Polizeipsychologie (Krauß, 2002).

Thema dieses Buches ist eine noch junge Anwendungsdisziplin der Psychologie: Die Nachrichtendienstpsychologie. Die Disziplin konstituiert sich aus den Besonderheiten nachrichtendienstlicher Arbeit und den hieraus abgeleiteten Forderungen an die wissenschaftliche Disziplin Psychologie. Nachrichtendienste beschaffen Informationen und werten sie aus mit dem Ziel, eine solide Beurteilungsbasis für Entscheidungen auf Regierungsebene zu stellen. Die Besonderheit der Nachrichtendienste liegt in der Beschaffung geheimgehaltener Informationen, die auf andere Weise nicht gewonnen werden können. Dabei werden Nachrichtendienste umso bedeutsamer, je mehr ein potenziell sicherheitsgefährdender Akteur sich bemüht, Informationen geheim zu halten. Unter Konfliktbedingungen dient die nachrichtendienstliche Aufklärung demselben Ziel wie vertrauensbildende Maßnahmen unter Kooperationsbedingungen – sie soll Berechenbarkeit herstellen (Zoller & Korte, 2000). Um ihre Aufgabe zu erfüllen, nutzen Nachrichtendienste menschliche Quellen, technische Möglichkeiten sowie in großem Umfang offen zugängliche Informationen, vergleiche hierzu auch die Internetseiten der beiden wichtigsten deutschen Nachrichtendienste: [www.bundesnachrichtendienst.de](http://www.bundesnachrichtendienst.de) sowie [www.verfassungsschutz.de](http://www.verfassungsschutz.de).

Die wenigen empirischen Forschungsanstrengungen zur Nachrichtendienstpsychologie konzentrieren sich im deutschsprachigen Raum derzeit auf den Fachbereich Öffentliche Sicherheit der FH Bund sowie in den Grenzbereichen der polizeilichen zur nachrichtendienstlichen Arbeit auf die Polizeifachhochschulen der Bundesländer. Darüber hinaus gibt es eine Reihe zeitgeschichtlich orientierter Arbeiten über das Ministerium für Staatssicherheit der DDR, die auch psychologische Themen behandeln.

Der Blick über den Tellerrand hinein in die Polizeipsychologie ist besonders wertvoll, weil die angewandte Polizeipsychologie den Weg von der Nischendisziplin zur Breitenwirkung bereits erfolgreich hinter sich hat (vgl. Stein, 1990; Krauß, 2002). In Übertragung dieser Erfahrungen kristallisiert sich folgende Struktur der Nachrichtendienstpsychologie heraus:

- Anwendungen vorhandener Konzepte der Psychologie und Nachbardisziplinen in den Nachrichtendiensten. Beispiele: Aus- und Fortbildung, Personalauswahl und -entwicklung, Organisationsentwicklung, Unterstützung und Beratung im Einsatz, individuelle Krisenintervention, Öffentlichkeitsarbeit. Veröffentlicht wurden bisher Arbeiten zu Fragen der Organisationsentwicklung (Nöller, 2001; Fritsche, 2001). Siehe hierzu im vorliegenden Band die Beiträge von Nöller zu Korruption, von Venne zu Fragen der interkulturellen Kommunikation zwischen Deutschen und Chinesen, von Wiesen zu Aspekten eines nachrichtendienstlichen Gesprächs, von Litzcke zu nonverbalen Lügen- und Machtmerkmalen und von Zimmermann zu psychologischen und nachrichtendienstlichen Aspekten illegaler Migration.
- Übertragung psychologischer Methoden auf das Forschungsgebiet Nachrichtendienste zur Gewinnung neuer Ergebnisse / Konzepte. Siehe hierzu im vorliegenden Band die Beiträge von Nortz zum Stress operativ arbeitender Mitarbeiter sowie von Krauß zum Stress verdeckt arbeitender Ermittler und zu psychologischen Aspekten der Verbindungsbeamten des Bundeskriminalamtes im Ausland.
- Generierung eigenständiger psychologischer Erkenntnisse und Methoden im Bereich Nachrichtendienste. Die Arbeit von Houben zur Romeomethode ist ein erster empirische Beitrag in diesem Bereich.



Angesichts der Komplexität und Dynamik nachrichtendienstlicher Arbeit kann es in diesem Buch (noch) nicht um eine umfassende und systematische Darstellung einer Nachrichtendienstpsychologie gehen. Vielmehr sollen Akzente gesetzt und wichtige Fragen exemplarisch beleuchtet werden. Folgebände sind für die kommenden Jahre geplant.

Ausdrücklich wird die interdisziplinäre Verzahnung betont. Wie Zoller in seinem Beitrag zur Intelligence-Acht herausarbeitet, ist die Kooperation verschiedener Wissenschaftsdisziplinen entscheidend für den Erfolg nachrichtendienstlichen Handelns. Besonders die Kooperation der Psychologie mit den Disziplinen Soziologie und Internationale Politik ist unerlässlich.

## **Literatur**

Fritsche, K.D. (2001). Unternehmen BfV – Realität oder Trugschluss? In: S. Litzcke (Hrsg.): Lernende Organisationen – Die Nachrichtendienste. Brühl: FHB. S. 141 – 164.

Nöller, W. (2001). Qualitätsmanagement im Bundesnachrichtendienst. In: S. Litzcke (Hrsg.): Lernende Organisationen – Die Nachrichtendienste. Brühl: FHB. S. 121 – 140.

Krauß, M. (2002). Grundlagen angewandter Psychologie in der Kriminalpolizei. Brühl: FHB.

Stein, F. (1990). Brennpunkte der Polizeipsychologie. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.

Zoller, M. & Korte, G. (2000). Vorwort. In: M. Zoller & G. Korte (Hrsg.): Nachrichtendienste in der Informationsgesellschaft. Brühl: FHB. S. 7-14.



Manfred Zoller

## **Die Intelligence-Acht. Überlegungen zu einer wissenschaftlichen Annäherung an nachrichtendienstliches Tun.**

### **Zusammenfassung**

Kann nachrichtendienstliches Tun Gegenstand von Wissenschaft(en) sein? Um diese Frage zentriert sich der folgende Beitrag. Aus der nachrichtendienstlichen Tätigkeit ergibt sich ein Fächerarrangement, deren Kohärenz durch folgendes Kernelement hergestellt wird: Information als strategischer Faktor. Das ist die Klammer, die durchgängige erkenntnisleitende Perspektive für alle beteiligten wissenschaftlichen Einzeldisziplinen. Diese Perspektive strukturiert, selektiert und präzisiert den heranzuziehenden Fächerkanon – ein interdisziplinärer Ansatz also bei einheitlicher Fragestellung.



# 1 Zur Bedeutung nachrichtendienstlicher Ausbildung

Mit den Anschlägen des 11. September 2001 und dem in der Folge proklamierten „Kampf gegen den internationalen Terrorismus“ erleben die Nachrichtendienste in der öffentlichen Wahrnehmung eine ungeahnte Hochkonjunktur. Über die Erörterung der von ihnen erstellten Sicherheitslage hinaus wird zuweilen auch die Frage nach Auswahl und Ausbildung der Mitarbeiterschaft der Intelligence-Community behandelt, hier speziell des nachrichtendienstlichen (= nd) Personals, der „Fronttruppe“ also – eine, möchte man meinen, angemessene Einschränkung, da die „Etappe“, der Verwaltungsbereich also, typischen Gesetzmäßigkeiten folgt, die allgemein bekannt sind und von denen wohl auch Nachrichtendienste nicht verschont bleiben.

Nun hat sogar der PLAYBOY eine geheime Kaderschmiede, die Agentenschule des Bundesnachrichtendienstes (BND) entdeckt, nicht von ungefähr, denn das Magazin ist, so seine Präsentation auf dem Titelblatt, das journalistische Medium für „alles, was Männern Spaß macht“ (PLAYBOY 02/2003). Nachrichtendienstliche Tätigkeit als Quelle maskulinen Lustempfindens? Unwillkürlich drängt sich hier die Frage auf, ob denn dafür eine Ausbildung überhaupt erforderlich ist.

In der Tat, diese gängigen Medien-Klischees greifen zu kurz. Das Personalkonzept auch des BND unterliegt der Maxime der Gleichstellung der Geschlechter, die Tätigkeit in ihm ist ein Mix aus Lust und Frust, in erster Linie jedoch steht sie in öffentlicher Verantwortung, sie ist vielseitig, auch risikoreich - Prädikate, die eine fundierte Ausbildung unabdingbar erscheinen lassen.

Hinzu kommt, als nd-Spezifikum, dass die Dienste auf Grund ihrer konspirativen Arbeitsweise in der Öffentlichkeit mit besonderer Aufmerksamkeit, mitunter Argwohn, beobachtet werden. Professionalität bei der Arbeit kommt daher schon dem wohlverstandenen Selbstschutz zugute.

## 2 Der nachrichtendienstliche Auftrag

Inhalt und Gestaltung der Ausbildung des nd-Personals ergeben sich aus den konstitutiven Elementen von nd-Tätigkeit, die sich ihrerseits ableiten lassen aus dem Auftrag eines Nachrichtendienstes.

Für den BND ist der Auftrag formuliert in § 1 (2) des BND-Gesetzes, durch den ihm übertragen wird „das Sammeln und Auswerten von Informationen über das Ausland, die von außen- und sicherheitspolitischer Bedeutung für die Bundesrepublik sind“. Aus dem Gesetzestext lassen sich als Kernelemente der nd-Tätigkeit extrahieren:

- das internationale Umfeld als sicherheitspolitisches Szenarium
- das Beschaffen von Informationen, das in Abhängigkeit von ihrer sicherheitspolitischer Relevanz nicht nur auf offene, sondern vor allem auch auf konspirative Weise erfolgen muss, und
- die Analyse der so erlangten Informationen und ihre Zusammenstellung zu einem sicherheitspolitischen Lagebild.

Diese Tätigkeitssegmente sind miteinander verbunden, sie beeinflussen sich gegenseitig, sie sind Stationen bei der Herstellung des „nd-Produktes“, eben des sicherheitspolitischen Lagebildes. Dieser Prozess lässt sich grafisch einprägsam darstellen an Hand der sog. Intelligence-Acht (Knoll, 1999), vgl. Abbildung 1.

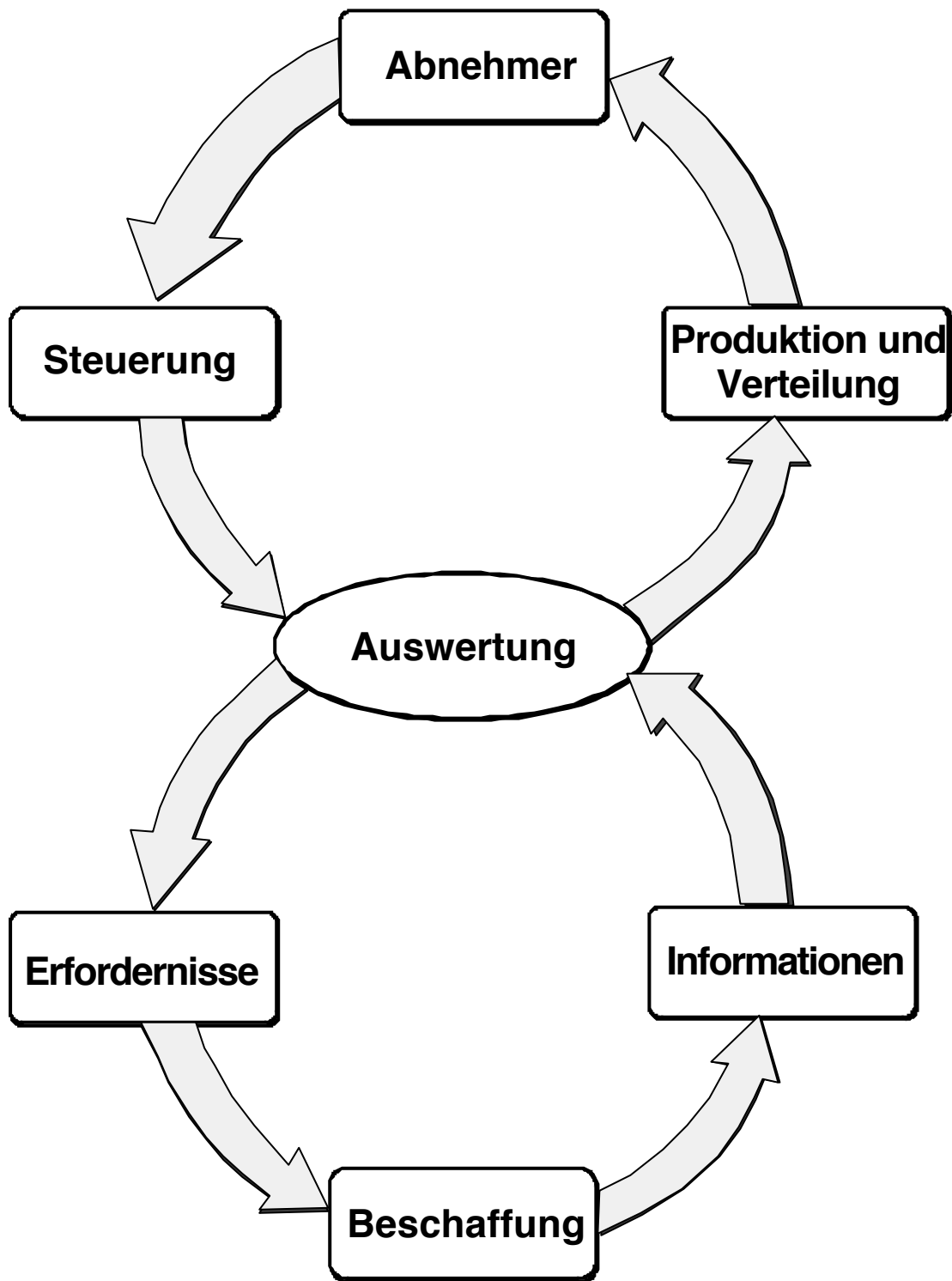


Abbildung 1: Die Intelligence-Acht (nach Knoll, 1999).

### 3 Wissenschaftliche Disziplinen von nd-Relevanz

Zur Eröffnung einer wissenschaftlichen Perspektive erscheint es nun angebracht, diese einzelnen Stationen mit wissenschaftlichen Disziplinen zu korrelieren, um so den nd-Prozess in seiner Gesamtheit curricular abdecken zu können. Daraus lässt sich zunächst einmal folgende Zuordnung ableiten:

- Internationales Umfeld
  - Politikwissenschaft: Internationale Politik
- Informationsbeschaffung
  - Politikwissenschaft: Systemlehre, Vergleichende Politikwissenschaft, Politische Soziologie
  - Psychologie: Persönlichkeitspsychologie, Sozialpsychologie, Interkulturelle Kommunikation
- Informationsauswertung
  - Sachbezogene wissenschaftliche Disziplinen: Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, vergleichende Kulturwissenschaften, einschlägige Naturwissenschaften
  - Wissensmanagement

Zu diesem Fächerkanon kommen hinzu tätigkeitsspezifische Fertigkeiten, die eher als handwerklich zu bezeichnen sind und sich aus der Notwendigkeit konspirativer Arbeitsweise ergeben. An dieser Stelle sei einem noch über Gebühr verbreiteten Irrtum entgegengetreten, der Meinung nämlich, dieses Handwerkszeug, verbunden mit Improvisationsgeschick und etwas persönlichem Charme, sei Garant für erfolgreiche nd-Tätigkeit.

So wie sich die Ausbildung von Diplomaten nicht darauf beschränken kann, virtuos mit einem mehrteiligen Gedeck hantieren zu können, so wie das Schlachtenglück eines Infanterie-Offiziers nicht einfach auf der geschmeidigen Beherrschung aller Gangarten beruht, so darf sich der Nachrichtendienstler nicht mit dem bloßen Einüben eher formaler Routinefertigkeiten begnügen; zu fordern ist vielmehr durchgängige Problemerkennungs- und Problemlösungskompetenz bei der Auftrags-erfüllung.

Da Nachrichtendienste in erster Linie präventiv wirken, Bedrohungen zwecks Optimierung der Abwehrstrategien und –maßnahmen frühzeitig erkennen sollen, kommt dieser Fähigkeit auch ein dezidiert prognostischer Charakter zu. In der Aufarbeitung sog. nd-Pannen, etwa



im Nachgang zum 11. September 2001 in den USA, wird auch dieser Aspekt recht deutlich.

Alle drei Tätigkeits-/Wissenssegmente wurden dabei einer kritischen Würdigung unterzogen:

- Internationales Umfeld: Die Bedrohung von Seiten des islamisch-fundamentalistischen Terrorismus wurde, obwohl bekannt, in ihrem Potenzial zu gering eingeschätzt;
- Informationsauswertung: einschlägige Informationspartikel, bei verschiedenen Sicherheitsbehörden aufgelaufen, blieben isoliert, wurden nicht zusammengeführt, der durch Zusammenschau zu erzielende Mehrwert bei der Lagebilderstellung wurde nicht erreicht;
- Informationsbeschaffung: schließlich wurde die für die Aufklärung terroristischer Netzwerke adäquate Beschaffungsart, die Arbeit mit menschlichen Quellen (operatives Aufkommen / HUMINT) gegenüber den technischen Disziplinen (SIGINT / SATINT<sup>1</sup>) vernachlässigt.

Es besteht also Handlungsbedarf, der sich freilich nicht beschränken sollte auf behördlichen Aktionismus, der vielmehr die Reflexion über die Problematik als handlungsweisend in den Vordergrund stellen sollte. Reflexion über Problematisches - nichts anderes meint Wissenschaft.

---

<sup>1</sup> HUMINT = human intelligence ; SIGINT = signal intelligence ; SATINT = satellite intelligence

## **4 Zur Grundlegung eines Wissenschaftsbetriebs unter nachrichtendienstlicher Perspektive**

Der Wissenschaftsbetrieb ordnet sich nach seinen Gegenständen - in unserem Zusammenhang wurden angeführt die Sparten Politikwissenschaft und Psychologie mit jeweiligen Untergebieten, Informationsmanagement sowie einschlägige Auswertungsdisziplinen.

Bei der Frage nach einer wissenschaftlichen Annäherung an die nd-Tätigkeit geht es nun darum zu klären, ob es zureichend ist, fallweise in mehr oder weniger systematischer Weise an diesen Disziplinen zu partizipieren oder ob für diese Tätigkeit bestimmte, abgrenzbare Bereiche reklamiert werden können, die dadurch eine spezifische Kontur erhalten, ob schließlich diese Tätigkeit gar einen eigenen wissenschaftlichen Gegenstand konstituiert. Es geht also um die Frage, was Gegenstand, was Fragestellung und Inhalt einer wissenschaftlichen Bemühung um nd-Tätigkeit sein könnte.

Die nd-Tätigkeit ist ausgerichtet auf das Erkennen von Bedrohung in einem konfrontativen politischen Umfeld. Warum dieses Spezifikum? Konfliktaustragung zwischen politischen Akteuren weist eine informationelle Komponente auf, indem nämlich Informationen zum jeweils eigenen Bedrohungspotenzial klassifiziert, zur Verschlussache erklärt werden, um so dem Kontrahenten den effizienten Einsatz seines Abwehrdispositivs zu erschweren. Ein charakteristisches Element von nd-Tätigkeit ist daher immer die geheime Nachrichtenbeschaffung, sei es mit menschlichen (HUMINT), sei es mit technischen Mitteln (SIGINT, SATINT) - nur so nämlich kann die Informationssperre eines Kontrahenten überwunden werden.

Ein weiterer bedeutsamer Aspekt kommt hinzu: Die Digitalisierung auch der militärischen Gefechtstätigkeit, als Revolution in Military Affairs (RMA) bezeichnet, steigert den Kampfwert der Information; das unter dem Begriff Network Centric Warfare entwickelte neue strategische Konzept der U. S. Streitkräfte nimmt, neben den klassischen Elementen Zeit, Raum, Kräfte, nun auch die Information unter die strategischen Faktoren auf (Thiele, 2003).

Im übrigen ist es verbreitete Forschungsmeinung, dass die internationale Konfliktszenerie künftig maßgeblich von der sog. asymmetrischen Kriegsführung gekennzeichnet sein wird. Ein wesentliches Merkmal dieser Konfliktaustragung zwischen ungleichen Kontrahenten ist die durchgängig konspirative Vorgehensweise des unterlegenen Akteurs, der auf diese Weise seine materiell-technologische Schwäche

ausgleichen will. Bei seiner Bekämpfung steht die zutreffende und rechtzeitige Information an vorderster Stelle.

Tatsächlich scheint sich eine strategische Wende abzuzeichnen, neue Konzepte akzentuieren den Wert der Information: Zu Zeiten des Kalten Krieges, in einer bipolaren, vom Rüstungswettlauf gekennzeichneten Globalkonstellation fand die Doktrin der Abschreckung Anwendung - Abschreckung beruht auf Glaubwürdigkeit und wurde daher auch offen ausgetragen. Unter den Bedingungen asymmetrischer Kriegsführung, für die durchgängig konspirative Vorgehensweise bis hin zur Suizidattacke kennzeichnend ist, funktioniert Abschreckung nicht mehr - gegen wen sollte sie sich richten und mit welchen Mitteln? Es geht heute also nicht mehr darum, einen Gegner global von aggressiven Handlungen abzuhalten, sondern konkrete Einzelhandlungen zu verhindern, so die Doktrin der Prävention, der Präemption. Essentiell für ihr Gelingen ist die Bereitstellung zielgenauer Information (Slocombe, 2002).

Ausgehend davon könnte bei einer wissenschaftlichen Herangehensweise der Gegenstand von nd-Tätigkeit zunächst einmal benannt werden als: **Die Information als strategischer Faktor.**

Unter den Bedingungen von Mächtekonkurrenz und den daraus erwachsenden Aufklärungsforderungen wären demnach die Fragen zu klären:

- Welche Informationen habe ich?
- Welche Informationen benötige ich noch?
- Wie kann ich diese Informationen beschaffen?
- Wie fügen sich die Informationen zu einem Lagebild?

Aus dieser Fragenfolge wird der Prozesscharakter bei der Erstellung des nd-Lagebildes deutlich, wie ihn die Intelligence-Acht (Abbildung 1) abbildet. Nicht erkennbar, jedoch gleichermaßen bedeutsam ist die diesem Prozess innewohnende Dynamik: die beschafften Informationen werden in den Wissensbestand aufgenommen, sie werden vielfach aber auch weiteren Informationsbedarf begründen.

Sinnvoll scheint es, hier unter Weiterführung des Strategie-Ansatzes zwei Ebenen zu unterscheiden:

- Auf der taktischen Ebene geht es darum, vorhandene Lücken im Lagebild zu schließen, es zu vervollständigen. (Frage etwa: Besitzt der Irak mobile B-Waffenlabors oder nicht?).
- Auf der strategischen Ebene sind die sicherheitspolitischen Parameter zu eruieren, ist das Bedrohungsszenarium einzuschätzen und fortzuschreiben. Hier erfolgt die strategische

Ausrichtung des nd-Dispositivs, seine Dislozierung entlang erkannter oder vermuteter Bedrohungslinien. (Thema etwa: Al Quaida-Terrorismus als bestimmende Konfliktkonstellation der Zukunft? Strategische Dislozierung des Al Quaida-Netzwerks).

Beide Ebenen werden durch All sources- Aufkommen versorgt (offen und geheim beschaffte Informationen), wobei die taktische Ebene die eigentliche Domäne der klandestinen Variante sein sollte. Auf der strategischen Ebene hingegen ist verstärkt externe Expertise heranzuziehen.

Als Klammer zwischen diesen beiden Ebenen, als erkenntnisleitendes Element fungiert die Information als strategischer Faktor, die Information als Streitobjekt in konfrontativer Konstellation. Als Problembereiche wären aus dieser Sicht zu behandeln

- die Identifizierung von Bedrohungspotenzial
- der Einsatz des nd-Dispositivs zur Aufklärung des Bedrohungsszenariums

ad1) Im Sinne des erweiterten Sicherheitsbegriffs ist dieser Bereich interdisziplinär und offen zu gestalten. Bedrohung erwächst nicht mehr überwiegend aus klassisch politisch-militärischen Kategorien, das staatenzentrierte Paradigma büßt an Gestaltungskraft auf internationaler Bühne ein; substaatliche Akteure, transnationale Aktionslinien, Globalisierung, ungewohnte Konfliktfelder wie Information Warfare oder ökologische Risiken erfordern einen Neuansatz bei der Bestimmung des sicherheitspolitischen Umfelds.

Dieser Erkenntnisakt basiert auf einschlägigen Informationen - er kreiert aber auch weiteren spezifischen Informationsbedarf.

ad2) Im Wege des Informationsmanagements sind diejenigen Bereiche zu bestimmen, die der spezifischen nd-Optik zu unterwerfen sind - entscheidendes Kriterium dabei ist der Grad an Transparenz eines als bedrohlich einzustufenden Phänomens. Dabei ist zunächst zu klären, wo die benötigten Informationen lokalisiert sind, es sind also die Machtverhältnisse in einem Aufklärungsziel zu prüfen, die ja den Zugang zu den gewünschten Informationen bestimmen. Im weiteren geht es um die Auswahl der Beschaffungsart, wobei bei der Anwendung der HUMINT-Methode, bei Werbung und Einsatz also von menschlichen Quellen, psychologische, speziell auch interkulturelle Momente von vorrangiger Bedeutung sind.

Insofern reflektiert diese Zuordnung wesentliche Kennzeichen heutiger nd-Tätigkeit, für die die Bezeichnung "postmodern intelligence" vorgeschlagen wird: Fließende Grenzen, unscharfe Strukturen, offene

Entwicklungen - die sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen sind im Fluss, die Determinanten für Auftrag und Arbeitsweise von Nachrichtendiensten unterliegen einer fortlaufenden Neubewertung (Rathmell, 2002).

Dieses Erfordernis nach ständiger Aktualisierung tangiert alle Sektoren der Intelligence-Acht; aus der dabei einzuschlagenden Erkenntnisrichtung ergibt sich eine modifizierte Prozessfigur (Abbildung 2).

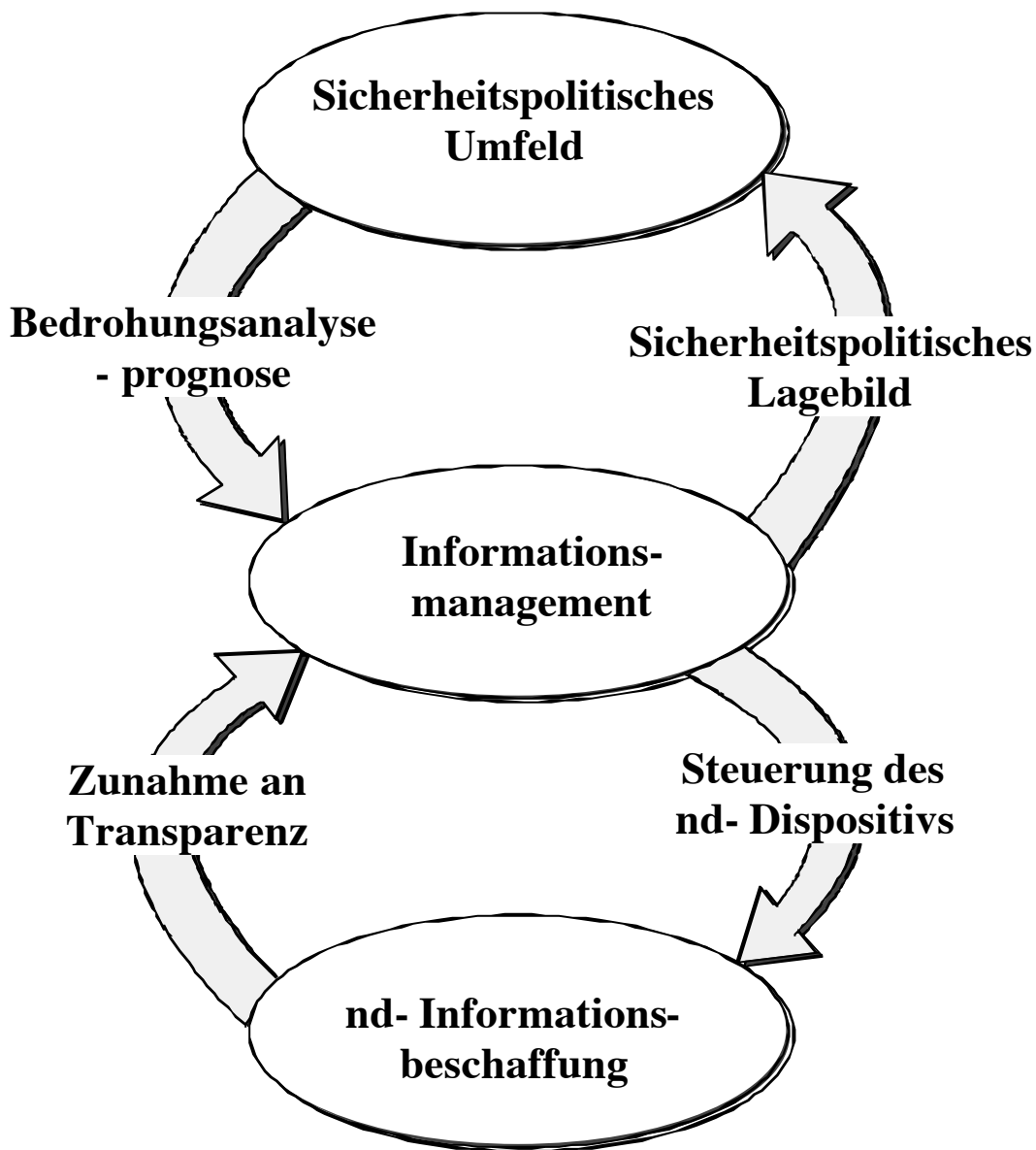


Abbildung 2: Modifizierte Intelligence-Acht.

Anders als in Abbildung 1, die unter Einschluss der Abnehmer die Service-Funktion eines Nachrichtendienstes, seinen behörden-spezifischen Auftrag herausstellt, bezieht sich die modifizierte Intelligence-Acht allein auf den organisationsinternen, eigendynamischen Prozess informationeller Bedarfsermittlung und Bedarfsdeckung.

In concreto: Aus dem nd-Ausgangsprodukt, dem sicherheitspolitischen Lagebild, sind diejenigen Partikel zu extrahieren, die eine Identifizierung und Prognostizierung von Bedrohungspotenzial erlauben. Bei der so erreichten Konturierung des sicherheitspolitischen Umfelds, des Bedrohungsszenariums, werden informationelle Mängel festzustellen sein, aus denen sich der nd-Auftrag bestimmt und fortschreibt. Bedarfsermittlung ist also nicht anderes als Mängelanalyse.

Unter der Maxime permanenter Produktoptimierung, auch zur Vermeidung von Redundanzen, ist bei der Bedarfsdeckung, der Abstellung der erkannten informationellen Mängel also, das Relais des Informationsmanagements dazwischenschalten, das auf der Grundlage von All-Sources-Aufkommen diejenigen Bereiche „herausdestilliert“, die der nd-Informationsbeschaffung verbleiben. Die Bedarfsdeckung erfolgt also „auf Lücke“, die Dislozierung des nd-Dispositivs, seine Zielrichtung folgt den Unschärfen in der sicherheitspolitischen Optik.

Daraus folgt, dass Bedarfsermittlung und Bedarfsdeckung in funktionalem Zusammenhang stehen und verzahnt sein müssen, wobei nd-spezifische Belange des Quellenschutzes eine eng zu ziehende Grenze bilden.

Diese permanente Bemühung um Transparenz im sicherheitspolitischen Umfeld, die im Ergebnis immer approximativ bleiben wird, ist einer internationalen Szenerie angemessen, deren Grundcharakteristika Komplexität und Wandelbarkeit sind.

Die modifizierte Grafik (Abbildung 2) stellt die zentrale Bedeutung des Informationsmanagements heraus - das Problem ist zunächst nämlich nicht der Mangel an Informationen, sondern im Gegenteil ihre Überfülle. In dieser Überfülle den Mangel zu erkennen, ist Aufgabe des Informationsmanagements als Steuerungsinstanz für die nd-Informationsbeschaffung, durch die der Mangel behoben werden soll.

## 5 Zur Strukturierung des nachrichtendienstlichen Fächerkanons

Wie wäre, als Ergebnis dieser Überlegungen, ein nd-Studium zu konzipieren? Da die nd-Tätigkeit von prozessual-zirkularer Art ist, könnte der Einstieg in die Ausbildung grundsätzlich in jedem Sektor stattfinden. Allerdings kommt, wie dies in der Figur der Intelligence-Acht deutlich wird, dem Abschnitt Informationsmanagement eine Relais-, eine Steuerungsfunktion zu, er ist an zentraler Stelle positioniert, womit freilich kein Vorrang postuliert wird.

In der Systematik der Intelligence-Acht stellt er nichtsdestotrotz das Bindeglied dar zwischen dem Auftragssektor (oberer Kreis) und dem Beschaffungsektor (unterer Kreis) - der Abschnitt Informationsmanagement sollte folglich als erstes Unterrichtsmodul behandelt werden.

Zwar bieten sich, ausgehend von diesem Abschnitt, zwei Weichenstellungen an - in den oberen oder aber in den unteren Sektor. Um nun das Spezifikum der nd-Tätigkeit, die konspirative Informationsbeschaffung, herauszustellen, wird für diesen Sektor als zweites Modul plädiert. Hier geht es um die Abstellung des im Wege des Informationsmanagements festgestellten Informationsmangels. Zu thematisieren hier, speziell für den hier herausgestellten HUMINT-Bereich, die Abfolge von

- Lokalisierung von auftragungsgerechtem Wissen und der
- Identifizierung der Wissensträger.

Für diesen Vorgang wird der Begriff „Target Studies“ vorgeschlagen, der in seiner Allgemeinheit dem Umstand Rechnung trägt, dass das nd-Auftragsspektrum vermehrt substaatliche Akteure umfasst. Hierbei ist eine Art von Akteurs-Profil zu erstellen, das die jeweiligen Machtstrukturen und die ihnen entsprechenden Wissensaggregate aufweist, aus denen dann potenzielle Wissensträger herauszugreifen sind. Diese schließlich sind einer (werbungs-)psychologischen Expertise zu unterwerfen, um sie für eine nd-Zusammenarbeit zu gewinnen.

Mit der auf diesem Wege erreichten Komplettierung des Informationsbestandes, mit der Präzisierung des sicherheitspolitischen Lagebildes ergibt sich eine kontinuierliche Aktualisierung, damit auch Akzentuierung von Bedrohungspotenzial, das in maßgeblicher Weise das sicherheitspolitische Umfeld kennzeichnet: das dritte Unterrichtsmodul.

Ein „nd-wissenschaftlicher“ Fächerkanon könnte demnach so arrangiert werden:

- Informationsmanagement
  - Workflow-System:
    - Selektion, Zustellung und Archivierung von Daten
    - Wissensdatenbanken
- ND-Informationsbeschaffung
  - Target Studies
    - Lokalisierung von Wissenspotenzial
    - Identifizierung von Wissensträgern
  - Nachrichtendienstpsychologie
    - Persönlichkeitspsychologie
    - Sozialpsychologie
    - Kommunikationspsychologie
    - Interkulturelle Zusammenarbeit
- Sicherheitspolitisches Umfeld
  - Identifizierung von Bedrohungspotenzial
  - Sicherheitspolitische Prognose



## 6 Fazit: Vom Nutzen der Wissenschaft für die nachrichtendienstliche Tätigkeit

Die Kreise schließen sich. Kommen wir deshalb zur Grundfrage zurück: ND-Tätigkeit als eigener wissenschaftlicher Gegenstand oder doch eher ein Konglomerat aus einer Reihe halbwegs einschlägiger Disziplinen? Wohl am ehesten die mittlere Variante: Aus der nd-Tätigkeit ergibt sich ein Arrangement bestimmter Fächer, deren Kohärenz durch das Kernelement: Information als strategischer Faktor hergestellt wird. Sie stellt die Klammer dieses Fächerkanons dar, die durchgängige erkenntnisleitende Perspektive.

Um dieses Ergebnis an Hand der eingangs angeführten wissenschaftlichen Disziplinen zu illustrieren, um den nd-wissenschaftlichen „Approach“ herauszustellen, hier noch einmal der Fächerkanon im Überblick:

- Politikwissenschaft
  - Internationale Politik
  - Systemlehre, Vergleichende Politikwissenschaft

Internationale Politik: Hier geht es nicht um die Analyse der internationalen Beziehungen, sondern ganz speziell um, wenn man so will, die Kartographie des Bedrohungsszenariums, um die Konturierung des sicherheitspolitischen Umfelds in informationeller Perspektive. Ziel dabei ist eben nicht eine abgeschlossene Konstellationsanalyse, sondern das Erkennen von Unschärfen und Unklarheiten in der internationalen Szenerie, deren Abstimmung in den nd-Auftrag eingeht.

Systemlehre / Vergleichende Politikwissenschaft: Hier geht es ganz spezifisch darum, die Machtstrukturen der im nd-Auftrag liegenden Aufklärungsobjekte (Staaten, sub-staatliche Akteure) auf Gruppierungen potentieller Wissensträger hin zu untersuchen. Fragen von Regimestabilität und -loyalität, von Ressourcenverteilung, von Privilegierung und Diskriminierung einzelner Gruppen und Schichten, von außenpolitischen Präferenzen sind zu klären, um strukturelle Dispositionen zur nd-Mitarbeit innerhalb des Aufklärungsobjektes zu erkennen.

- Psychologie
  - Informationsbeschaffung
  - Informationsauswertung

Informationsbeschaffung. Die politikwissenschaftlich fundierten Feststellungen sind anzureichern durch individuumsbezogene Daten, die

unter Beiziehung von Erkenntnissen aus dem Bereich Persönlichkeitspsychologie, der Sozialpsychologie, der politischen Psychologie und der Kommunikationspsychologie werbungsp-psychologisch zur Anwendung gebracht werden. Die motivliche Disposition eines Wissensträgers ist aufzuschließen und für eine nd-Mitarbeit zu aktivieren.

Informationsauswertung: Erstellung von Persönlichkeitsprofilen relevanter Einzelakteure; Erklärung von Sonderphänomenen wie z. B. Selbstmordattentäter.

Information als strategischer Faktor im Informationszeitalter – im Kern geht es bei einer wissenschaftlichen Annäherung an nd-Tätigkeit um die Überwindung der Diskrepanz zwischen Überfülle und Mangel an Information unter sicherheitspolitischer Prämisse. Diese Perspektive strukturiert, selektiert und präzisiert den dabei heranzuziehenden Fächerkanon – ein interdisziplinärer Ansatz also bei einheitlicher Fragestellung.

## **Literatur**

Knoll, H. (1999). Methodik der politischen Analyse und Entscheidungsfindung (Vorbemerkung von Andreas Müller). In: M. Zoller (Hrsg.): Auswärtige Sicherheit als nachrichtendienstliche Aufgabe. Brühl: FHB. S. 209-215.

Rathmell, A. (2002). Towards Postmodern Intelligence. *Intelligence and National Security*, 17 (3), S. 87-104.

Slocombe, W.B. (2002). Force, Pre-emption and Legitimacy. *Survival*, 45 (1), S. 117-130.

Thiele, R. (2003). Transformation - zur Revolution unserer Sicherheit, *Europäische Sicherheit*, 1, S. 7-10

Werner Nöller

## **Korruption in Auslandsnachrichtendiensten<sup>2</sup>**

### **Zusammenfassung**

Zunächst werden nachrichtendienstlich relevante Missbrauchstatbestände definiert und anhand von Beispielen erläutert. Aus den möglichen Ursachen von Korruption in Auslandsnachrichtendiensten werden konkrete Verhaltensempfehlungen abgeleitet.

---

<sup>2</sup> Die Grundlage dieses Beitrages ist ein Vortrag, den der Verfasser am 14. Mai 2001 in Garmisch-Partenkirchen am George C. Marshall European Center for Security Studies gehalten und für diese Veröffentlichung überarbeitet und ergänzt hat.



# 1 Einleitung

Am 14. Mai 2001 fand in Garmisch-Partenkirchen am George C. Marshall European Center for Security Studies eine Konferenz zum Thema „Corruption within Security Forces : A Threat to National Security“ statt. In verschiedenen Vorträgen wurde auf mögliche Folgen von Korruption im Sicherheitsbereich eines Staates hingewiesen. Von diesen Folgen wird nachfolgend ausgegangen und diese Folgen werden für geheime Auslandsnachrichtendienste dahingehend konkretisiert, dass durch korruptes Verhalten von Mitarbeitern das Ansehen der Gesamtorganisation erheblich beschädigt wird.

Ein Auslandsnachrichtendienst ist nur dann effektiv, wenn er unmittelbaren Zugang zu außen- und sicherheitspolitischen Entscheidungsträgern hat und von diesen als kompetent und zuverlässig eingeschätzt wird. Es liegt nach Erkenntnissen der Psychologie in der Natur des Menschen, dazu zu neigen, neue Erkenntnisse zu ignorieren oder zu verdrängen, wenn diese das bisherige Welt- und Lagebild in Frage stellen. Umso wichtiger ist es, dieses Problem durch eine größere Nähe des Auslandsnachrichtendienstes zur politischen Führung zu überwinden und dadurch Vertrauen in seine Fachkompetenz und damit in seine Prognosen zu schaffen. Dieses Vertrauen würde allerdings nachhaltig erschüttert, wenn korruptes Verhalten von Angehörigen der Auslandsnachrichtendienste eine Manipulation im spezifisch nachrichtendienstlichen Bereich oder die Offenlegung von Informationszugängen und Methoden zum Gegenstand hätte. Darüber hinaus würde auch das Vertrauen nachrichtendienstlicher Partner untergraben. Diesem Bereich soll daher der Schwerpunkt dieser Ausarbeitung gelten.

Korruption, für die es keine allgemeingültige Definition gibt, hat eine lange Tradition und wird neben der Prostitution als gleich altes und ähnliches Phänomen empfunden (Krug, 1996). Nicht nur das babylonische Gesetzeswerk des Königs Hammurabi ächtete die Bestechung. Auch im Alten Ägypten muss es entsprechende Verhaltensweisen gegeben haben, da dem jeweiligen Pharao empfohlen wurde, seine Beamten reich zu machen, damit sie seine Gesetze korrekt ausführen. Von dem Mazedonier-König Philipp wird die Aussage überliefert, dass eine Festungsmauer nicht hoch genug sein könne, um nicht doch von einem mit Gold beladenen Esel überstiegen werden zu können.

In ungebrochener “Tradition” zeigen uns heute die Schlagzeilen, dass die verhängnisvolle Logik des “Eine-Hand-wäscht-die-Andere-Prinzips” vor keinem Bereich der staatlichen Verwaltung halt macht, auch nicht vor

den Nachrichtendiensten. Nach der kriminologischen Forschung (Bundeskriminalamt, 1977) weist der Begriff Korruption für die öffentliche Verwaltung folgende fünf Kriterien auf:

- Missbrauch eines öffentlichen Amtes
- zugunsten eines anderen
- auf dessen Veranlassung oder aus Eigeninitiative
- zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten
- mit Eintritt oder in Erwartung des Eintritts eines Schadens oder Nachteils für die Allgemeinheit.

## 2 Nachrichtendienstlich relevante Tatbestände

Für geheime Auslandsnachrichtendienste sind konkret vier Fallgruppen von Bedeutung, nämlich

- Manipulation oder Erfindung von Informationen,
- nachrichtendienstlicher Verrat,
- Offenlegung von Informationszugängen oder nachrichtendienstlichen Methoden in der Presse sowie
- Verkauf von sensitiven Informationen an unbefugte Dritte, jeweils zum persönlichen, in der Regel finanziellen, Vorteil.

Auf andere Formen der Korruption, wie beispielsweise Vorteilsannahme im Vergabewesen oder Abrechnungsbetrug wird hier nicht eingegangen, da diese nicht spezifisch für Nachrichtendienste sind. Ebenso wird nicht auf schwierige Abgrenzungsfragen eingegangen, wie beispielsweise auf die Frage, ob nachrichtendienstlicher Verrat aus Liebe oder aus weltanschaulicher Überzeugung noch dem Begriff Korruption zuzuordnen sind. Wohl eher nicht. Denn der Begriff des Vorteils wird, zumindest strafrechtlich, als geldwerter Vorteil definiert, um einer Ausuferung vorzubeugen. Ein Grenzfall wäre beispielsweise das Herbeiführen einer Schwangerschaft bei Ausländerinnen durch Mitarbeiter einer Ausländerbehörde zum Bewirken einer Aufenthaltserlaubnis, da der geldwerte Vorteil insoweit in den ersparten Aufwendungen für eine Prostituierte gesehen werden kann. Die Fallgestaltungen im nachrichtendienstlichen Bereich sind vielfältiger Natur und Ausdruck fehlgeleiteter Täterphantasien.

Zur ersten Fallgruppe - Manipulation oder Erfindung von Informationen - gehören beispielsweise von operativ eingesetzten Mitarbeitern frei erfundene Informationen, die einem echten oder fiktiven Agenten zugeordnet werden, wobei der Mitarbeiter den Agentenlohn einbehält. Solche Informationen können aus dem Internet oder lokalen Presseerzeugnissen in seltenen Sprachen gewonnen werden. Diese werden dann fälschlicherweise echten oder fiktiven Agenten zugeschrieben. Besonders schwer erkennbar ist das Zusammenwirken eines Auswerter mit einer externen Person. Der Auswerter liefert einer externen Person Informationen, die eine externe Person dem Nachrichtendienst wieder anbietet und dafür bezahlt wird. Ein Teil der Bezahlung wird dem Auswerter von der externen Person anschließend „zurückvergütet“. Ein solcher Fall hat in Deutschland die Strafgerichte beschäftigt und führte zur Verurteilung eines Auswerter des Bundesnachrichtendienstes (BND) zu einer Freiheitsstrafe von vier

Jahren und sechs Monaten wegen geheimdienstlicher Agententätigkeit und wegen Betrugs. Die Verurteilung wegen geheimdienstlicher Agententätigkeit erfolgte, weil der Auswerter seine Informationen auch einem anderen Nachrichtendienst angeboten hatte. Dieser Aspekt gehörte bereits zur zweiten Fallgruppe. Dabei hat das Gericht zu Ungunsten des Täters gewertet, dass das Ansehen des Dienstes in schwerwiegender Weise geschädigt wurde.

Zur zweiten Fallgruppe - nachrichtendienstlicher Verrat – zählt man den Verrat von Dienstgeheimnissen an einen fremden Nachrichtendienst aus materiellen Gründen mit den bekannten Folgen, dass eigene Agenten zu langjährigen Freiheitsstrafen oder gar zum Tode verurteilt werden. Solche Prozesse schädigen nicht nur den Agenten persönlich, sondern auch den betroffenen Nachrichtendienst durch kurz- bis mittelfristig nicht auszugleichende Einbrüche im Informationsaufkommen. Der Erfolg von langjähriger harter Arbeit und von hohen Investitionen wird nachhaltig zerstört. Eine weitere Folge ist die Rufschädigung in der Öffentlichkeit und bei Partnerdiensten, insbesondere wenn vermeidbare oder vermeintlich vermeidbare Fehler in der Presse diskutiert werden. Dies beeinträchtigt regelmäßig die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Unterstützung. Aus der Presse bekannt sind in diesem Zusammenhang die besonders gravierenden Verratsfälle Ames (CIA) und Hanssen (FBI). Beide wurden zu lebenslangen Freiheitsstrafen verurteilt.

Die dritte Fallgruppe - Offenlegung von Informationszugängen und Methoden in der Presse oder in Buchform - kann von den Folgen her weniger einschneidend als bei den beiden ersten Fallgruppen sein, da Menschen eher selten unmittelbar in Mitleidenschaft gezogen werden. Allerdings sind die Folgen für die nachrichtendienstliche Informationsbeschaffung ähnlich wie beim Verrat, da regelmäßig Informationszugänge zum Versiegen gebracht werden. Das Vertrauen der Öffentlichkeit wie auch das Vertrauen der eigenen menschlichen Quellen in die Geheimhaltung ihres Engagements wird untergraben und führt zu Problemen bei der Rekrutierung neuer Wissensträger. Dieser eher schleichende Prozess mindert ebenfalls die Effektivität und damit die Nützlichkeit der Auslandsnachrichtendienste für die Regierung. Aufsehen erregt haben in diesem Zusammenhang ehemalige Mitarbeiter britischer Dienste, wie Tomlinson (MI 6), Shayler und Wright (beide MI 5).

In der vierten Fallgruppe - Verkauf von sensiblen Informationen an Unbefugte - sind sehr unterschiedliche Möglichkeiten der Korruption anzutreffen, wie beispielsweise der Verkauf von Personenerkenntnissen der Dienste an Detekteien oder die Nutzung dienstlichen Wissens zur Vermittlung von Geschäften auf Provisionsbasis. Der Schaden für den betroffenen Dienst ist vergleichsweise gering. Gleichwohl untergraben



die Täter das Vertrauen in die Integrität ihres Dienstes. Auch wenn die Folgen weniger gravierend sind als in den anderen Fallgruppen, sind sie gleichwohl spürbar, belasten das Arbeitsklima und erschüttern den Verhaltenskodex, wie er beispielsweise im Leitbild (Nöller, 2001) seinen Ausdruck findet.

### 3 Ursachen

Wenden wir uns nun Ursachen der Korruption in geheimen Auslandsnachrichtendiensten zu. Monokausale Erklärungen greifen zu kurz. Mögliche Ursachen gründen in Geldgier, finanziellen Problemen, Suchtproblemen, nicht erfüllten Karriereerwartungen, subjektiv empfundener Unterbezahlung, fehlender Anerkennung, Labilität und Geltungsbedürfnis, fehlender Vorbildfunktion in Politik, Gesellschaft und von Vorgesetzten (Unrecht, das von vielen gegangen wird, verliert zunehmend seinen Unrechtscharakter), Frustration und Racheakten. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Typisch für Nachrichtendienste ist, dass aus Geheimhaltungsgründen das so genannte Schottenprinzip eingeführt worden ist, das auf dem Need-to-know-Prinzip beruht. Dieses Prinzip verhindert Transparenz und erleichtert zwangsläufig die Tarnung korrupten Verhaltens. Diese nahezu optimalen Tarnungsmöglichkeiten erhöhen die Versuchung. Hinzu kommt, dass moderne Menschenführung die Delegation von Befugnissen und Verantwortung beinhaltet mit der zwangsläufigen Folge eines erheblichen Vertrauensvorschlusses gegenüber nachgeordneten Mitarbeitern. Schließlich gibt es in der Regel - anders als sonst bei strafrechtlich relevantem Verhalten - keine sichtbaren Opfer der Korruption, die über das Tatmotiv den Weg zum Täter weisen, denn vordergründig profitieren alle Beteiligten.

Die Aufklärung von Korruption ist nicht nur wegen des Schottenprinzips in den Nachrichtendiensten erheblich erschwert. Der Tätertypus ist weniger eine „typische“ Betrügerpersönlichkeit mit Hang zur Selbstdarstellung und auffälligem Lebensstil als folgender kriminologisch sich heraus kristallisierender Typ: männlich, nicht vorbestraft, ehrgeizig, verbringt als „Aufsteiger“ viel Zeit im Beruf, hat keine illegalen Wertvorstellungen und legt Wert auf gesellschaftlichen Status. Seinen Kollegen und Mitmenschen gegenüber fühlt er sich „smart“ und überlegen. Korrupt sind selten neue Mitarbeiter, da die Bereitschaft, korrupt zu sein, einer längeren Vorbereitung bedarf. Denn Korruption ist wechselseitige Vertrauenssache, und Vertrauen muss wachsen, beispielsweise durch das so genannte „Anfüttern“ oder die „Klimapflege“ mit wiederholten und sich steigenden Vorteilsgewährungen. Deshalb ist die obligatorische Sicherheitsüberprüfung von Bewerbern wenig geeignet, schwarze Korruptions-Schafe heraus zu filtern.

In Deutschland wird die Aufklärung auch dadurch erschwert, dass der Begriff „Denunziant“ sehr negativ besetzt ist. Ich zitiere nur den bekannten Satz: „Der größte Schuft im ganzen Land, das ist und bleibt der Denunziant.“ Das liegt daran, dass der Korpsgeist Teil unserer Kultur

ist, entstanden in der Ständegesellschaft des Mittelalters. Zur Vermeidung eines schlechten Bildes in der Öffentlichkeit wird die Aufklärung unterdrückt. Anders ist es beispielsweise in England oder in den USA, wo der so genannte "whistle blower" als honorige Person wahrgenommen wird. Das Finden von Hinweisgebern ist auch deshalb so schwierig, weil es - wie bereits gesagt - in der Regel nur Täter und keine Opfer gibt. Folglich ist ein gangbarer Weg, es den Tätern so schwer wie möglich zu machen durch die Information und Sensibilisierung der Bediensteten und durch harte Sanktionen, die eine abschreckende Wirkung entfalten. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass Wirtschaftsberatungsgesellschaften mittlerweile einen Integrity-Service anbieten, der zunehmend in Anspruch genommen wird. Das Übel der Korruption soll durch Wertemanagement an der Wurzel gepackt werden. Bezogen auf den öffentlichen Dienst soll eine homogene Behördenethik das Korruptionsrisiko ebenso vermindern wie organisatorische Verbesserungen und effiziente Kontrollen.

Als Schwachstelle haben Wirtschaftsberater das Arbeitsklima ausgemacht: Schlechter Informationsfluss, mangelnde Anerkennung, autoritärer Führungsstil, Zeitdruck, ungelöste Interessenkonflikte und ungerechte Bezahlung vermindern die Loyalität der Bediensteten und werden zum Nährboden von Korruption.

Als Ausdruck des Wertemanagements haben die Mitarbeiter des Bundesnachrichtendienstes ein Leitbild entwickelt, um das "Wir-Gefühl" zu fördern: Vorgelebte Korruptionsresistenz überträgt sich auch auf andere. Mit dieser Werteinfusion versucht der Bundesnachrichtendienst, die Resistenz seiner Angehörigen gegen Korruption zu erhöhen.

## 4 Verhaltensempfehlungen

Als Ansprechpartner für Korruptionsvorsorge habe ich folgende Verhaltensempfehlungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben:

- Verrichten Sie ihren Dienst korrekt und gründlich. Dafür brauchen Sie keine Belohnungen und Geschenke.
- Signalisieren Sie jedem unmissverständlich, dass Sie nicht bestechlich sind und ihre Entscheidungsfreiheit nicht mit Zuwendungen oder Versprechungen beeinflusst werden kann.
- Seien Sie selbstkritisch! Betrachten Sie dienstliche Vorgänge und Entscheidungen, die Begünstigungen für einzelne mit sich bringen, besonders kritisch.
- Trennen Sie dienstliche und private Interessen und Vorhaben strikt voneinander und setzen Sie nicht ihre dienstliche Funktion oder Position zur Begünstigung privater Interessen ein.
- Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder mit dem Ansprechpartner für Korruptionsvorsorge, wenn man versucht hat, sie zu korrumpieren. Beteiligen Sie sich nicht an Vertuschungsversuchen.
- Akzeptieren Sie Kontrollmaßnahmen und legen Sie Ihre Entscheidungen offen.
- Helfen Sie ein positives „Wir-Gefühl“ im BND zu entwickeln und zu fördern. Gemeinsamkeit hilft auch, Korruption zu verhindern.
- Fördern Sie das Ansehen des BND durch eigenes vorbildliches Verhalten nach innen und außen. Ihre vorgelebte Korruptionsresistenz überträgt sich auch auf andere.
- Geben Sie weder im dienstlichen noch im privaten Bereich dienstinterne Daten und Informationen weiter, die nicht für den Adressaten oder für die Öffentlichkeit bestimmt sind, und zwar auch dann nicht, wenn gute Bekannte Sie darum bitten.
- Übertragen Sie private Probleme nicht auf den Dienst und bieten Sie Dritten keinen Anlass, die Kenntnis über solche Probleme einzusetzen, um so auf dienstliche Handlungen oder auf Ihr dienstliches Urteilsvermögen Einfluss zu nehmen.
- Ächten Sie Korruption und tragen Sie dazu bei, die Bereitschaft zur Ächtung der Korruption in Ihrem Umfeld zu erhöhen.

## Literatur

Bundeskriminalamt (1977). Gemeinsam gegen Korruption, Informationen und Hinweise zur Korruptionsvorbeugung für Bedienstete des Bundeskriminalamtes. Wiesbaden: BKA. S. 9f.

Krug, S. (1996). Korruption in verschiedenen Wirtschaftssystemen. Dissertation Universität Mannheim.

Nöller, W. (2001). Qualitätsmanagement im Bundesnachrichtendienst in S. Litzcke & H. Schuh (Hrsg): Lernende Organisation - Die Nachrichtendienste. Brühl: FHB, S. 121 - 140.



Susanne Venne

## **Interkulturelle Kommunikation Deutschland - China**

### **Zusammenfassung**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der interkulturellen Kommunikation im Vergleich zwischen der deutschen und der chinesischen Kultur. Die chinesische Kultur ist einerseits interessant, weil sie uns so fremd erscheint, andererseits, weil sie von zunehmender Wichtigkeit ist. Chinas Rolle wird sowohl politisch als auch wirtschaftlich an Gewicht gewinnen.

Diese Arbeit besteht aus zwei Teilen: Theorie und Empirie. Im ersten Teil werden die Grundlagen vermittelt, die zum Verständnis des Themas Interkulturelle Kommunikation erforderlich sind. Für den zweiten Teil wurden per Fragebogen Daten von Deutschen und Chinesen erhoben, die Erfahrungen im Umgang mit der jeweils anderen Kultur gesammelt hatten; diese wurden dann analysiert. Ziel dieser Erhebung und Analyse war es, Merkmale herauszuarbeiten, die beim Kontakt von Deutschen mit Chinesen von Bedeutung sind und aus diesen Merkmalen konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten.





# 1 Einleitung

Die Welt ist kleiner geworden. Moderne Telekommunikations- und Transportmittel machen es möglich, dass Menschen auf verschiedenen Kontinenten miteinander sprechen, als wären Sie Nachbarn, und das Produkt einer deutschen Firma kann ohne Zeitverzögerung in Taiwan produziert werden.

Auch wir Menschen sind näher gerückt. Aber während technische Mittel sich überall auf der Welt relativ problemlos ausbreiten können, ergeben sich für uns ganz neue Herausforderungen. Der Umgang mit Menschen aus fremden Ländern, aus fremden Kulturen, gewinnt an Bedeutung, sowohl im politischen als auch im wirtschaftlichen und privaten Bereich. Dieser Umgang stellt für viele eine Ausnahmesituation dar, der sie sich nicht ohne weiteres gewachsen fühlen. Es kommt zu Missverständnissen, die niemand gewollt hat und die dennoch schwerwiegende Folgen haben können, ob sie nun das politische Klima vergiften, einen Geschäftsabschluss verhindern oder private Kontakte zerstören. Viele Firmen haben diese neue Herausforderung erkannt und sich ihrer angenommen: „Interkulturelles Training“ heißt das noch recht junge Zauberwort.

## **2 Theoretischer Teil**

### **2.1 Was ist Kultur?**

#### **2.1.1 Kultur**

Im alltäglichen Gebrauch benutzen wir den Begriff „Kultur“ oft für uns wertvoll erscheinende Beschäftigungen wie Theater- oder Konzertbesuche. Wir nennen eine Veranstaltung kulturell, wenn sie uns zur Weiterbildung förderlich erscheint. Den Begriff „Kultur“ in diesem Sinne zu beschreiben, ist eine mögliche, dem üblichen Sprachgebrauch entsprechende Definition.

Allerdings benutzen wir das Wort „Kultur“ im Alltag auch mit anderer Bedeutung. Wir sprechen zum Beispiel von Esskultur, Kulturreisen und Joghurtkulturen. Diesen drei Begriffen liegen ganz andere Definitionen von Kultur zu Grunde als oben genannte. Im ersten Fall geht es um die Art und Weise etwas zu tun, also zum Beispiel welche Nahrungsmittel wie zubereitet und wie gegessen werden, im zweiten Fall beschreibt der Begriff das Kennenlernen eines fremden Landes und der in ihm lebenden Menschen und im dritten Fall ist von einer Anhäufung von Bakterien die Rede.

Folglich gibt es sogar im alltäglichen Sprachgebrauch verschiedene mögliche Definitionen von Kultur. In der Wissenschaft ist dies nicht anders. Es gibt keine einheitliche, allgemein anerkannte Definition des Wortes Kultur. Folglich muss jemand, der über Kultur sprechen oder schreiben möchte, zunächst definieren, was er darunter versteht (Maletzke, 1996).

Das Wort „Kultur“ stammt von dem lateinischen „colere“, was übersetzt soviel bedeutet wie bestellen, bebauen, pflegen. Kultur ist also etwas, was der Mensch sich schafft und was einer gewissen Pflege bedarf, um fortzubestehen. Des weiteren ist Kultur ein rein menschliches System, in der Tierwelt findet es sich nicht (Maletzke, 1996). Jeder Mensch gehört einer Kultur an; im Normalfall werden wir in sie hineingeboren und wachsen in ihr auf. Kultur gibt dem Menschen eine Zugehörigkeit und bietet ihm Orientierung und Sicherheit (Thomas, 1997). Kultur prägt den in ihr lebenden Menschen und der Mensch beeinflusst im Gegenzug seine Kultur (Maletzke, 1996). Als eine kurze, der Verwendungsart des Begriffes in dieser Arbeit entsprechende Definition lässt sich festhalten: Kultur ist ein System, das Menschen Zugehörigkeit und Orientierung bietet und sich in ihrem Verhalten, Denken, Werten und Handeln niederschlägt.

## 2.1.2 Kulturstandards

Was unterscheidet nun konkret Kulturen von einander? Hier kommt der Begriff der Kulturstandards ins Spiel. Kulturstandards sind alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich und andere als normal, typisch und verbindlich angesehen werden. Auf der Grundlage dieser Standards wird dann sowohl eigenes als auch fremdes Verhalten beurteilt (Thomas in Losche, 2000).

Kulturstandards sind wichtige Bestandteile einer Kultur, da sie im Wesentlichen dazu beitragen, dass ein Individuum sich in ihr orientieren kann. Kulturstandards geben Verhaltensmuster vor, nach denen sich der einzelne Kulturangehörige richten kann und die ihm die Auseinandersetzung mit seiner Umwelt stark erleichtern. Sie sind die Richtlinien, die festlegen, wann ein bestimmtes Verhalten normal, akzeptabel oder nicht akzeptabel ist. Sie bestehen aus einem Norm-, einem Toleranz- und einem Sanktionsbereich (vgl. Thomas, 1997).

Nehmen wir als Beispiel den Kulturstandard „interpersonale Distanzregelung“. In Deutschland ist es üblich, eine relativ starke Trennung zwischen befreundeten, bekannten und fremden Personen zu vollziehen (vgl. Losche, 2000). Gegenüber Fremden nehmen wir gewöhnlich eine recht starke Distanz ein, wir lassen sie „nicht zu nahe an uns heran“. Wenn uns durch einen Bekannten eine fremde Person vorgestellt wird, erfolgt die Begrüßung, wenn überhaupt Körperkontakt aufgenommen wird, durch einen Handschlag, und eine Unterhaltung wird, wenn auch höflich, nicht zu persönlich geführt. Dieses Verhalten entspricht unserer Norm.

Wenn wir nun, zum Beispiel während einer Zugfahrt, einem völlig Unbekannten begegnen, der uns bereits nach kurzer Zeit recht persönliche Angelegenheiten erzählt, mag uns dies befremdlich erscheinen. Es entspricht nicht ganz der Norm, fällt aber noch in den akzeptablen Rahmen. Würde uns aber zum Beispiel ein Bekannter einen Fremden vorstellen, der uns statt mit Handschlag mit einer innigen Umarmung begrüßt und uns im folgenden Gespräch nicht nur Persönliches seinerseits unterbreitet, sondern sich auch an unseren privaten Angelegenheiten interessiert zeigt, würde er damit unser Distanzgefühl verletzen. Sein Verhalten wäre für uns nicht mehr akzeptabel, weil es zu stark von unserem Kulturstandard abweicht und uns aus diesem Grund fremd oder sogar provokant erscheint (vgl. Thomas in Losche, 2000). Er wäre in den Sanktionsbereich des Kulturstandards vorgedrungen. Die „Bestrafung“ seiner Handlung könnte zum Beispiel durch eine abweisende Haltung unsererseits oder durch die Beendigung des Gesprächs erfolgen (vgl. Thomas, 1997).

Wenn wir uns in unserer Kultur, unserem üblichen Umfeld bewegen, wird der letzte Fall wahrscheinlich selten vorkommen. Das Verhalten, auf das wir stoßen, entspricht meist unserer Norm oder liegt zumindest im Toleranzbereich. Nun können wir uns vielleicht vorstellen, wie es uns und unseren Standards ergehen kann, wenn wir einer anderen Kultur begegnen. Nehmen wir zum Beispiel das Treffen zwischen einem Deutschen und einem Amerikaner. Der Amerikaner umarmt den Deutschen, ist mit ihm gleich, auch in der deutschen Sprache, per Du und versucht, eine lockere Unterhaltung zu führen. Dem Deutschen wird das Verhalten des Amerikaners vielleicht etwas befremdlich vorkommen, doch kann er es noch tolerieren.

Trifft nun der Deutsche auf einen Mexikaner, der ihn nicht nur voller Freude umarmt und ihm zwei Küsse auf die Wangen drückt, sondern ihn am liebsten gleich seiner Familie vorstellen möchte, kann es sein, dass ihm dieses Verhalten so unangenehm ist, dass er es als nicht mehr akzeptabel betrachtet. Würde dieser Deutsche gefragt, welcher Kultur er sich näher fühlt, der mexikanischen oder der amerikanischen, würde er die letztere angeben. Je entfernter die Kulturstandards des Gegenübers von den unsrigen sind, desto fremder erscheint uns seine Kultur (vgl. Maletzke, 1996).

Im Gegenzug würde der Amerikaner den Deutschen wahrscheinlich als etwas zu zurückhaltend und den Mexikaner als etwas zu stürmisch bezeichnen, während der Mexikaner den Amerikaner als etwas zu zurückhaltend und den Deutschen als ziemlich unterkühlt wahrnehmen würde.

Man kann somit nicht allgemein sagen, Amerikaner sind sehr zurückhaltend. Zu dieser Aussage würde vielleicht eine Person gelangen, die Interaktionen zwischen Amerikanern und Mexikanern aus Sicht der beteiligten Mexikaner untersuchen würde. Eine mögliche Handlungsempfehlung, die sich aus diesem Ergebnis ableitet, wäre eine größere Zurückhaltung von Seiten der Mexikaner beim Umgang mit Angehörigen der amerikanischen Kultur.

Würde die gleiche Person aber Interaktionen zwischen Amerikanern und Mexikanern aus Sicht der beteiligten Amerikaner untersuchen, wäre das Ergebnis wahrscheinlich, dass Mexikaner sehr stürmisch sind. Eine mögliche Handlungsempfehlung wäre hier ein größeres Entgegenkommen beziehungsweise eine größere Toleranz von Seiten der Amerikaner.

An diesem Beispiel sieht man: Wir können nicht ein „Patentrezept“ für den Umgang mit einer bestimmten Kultur und ihren Standards erstellen. Jede Kultur muss vielmehr einzeln im Dialog mit einer anderen Kultur

betrachtet werden (vgl. Thomas, 1997), da beim Zusammentreffen zweier Kulturen und Aufeinandertreffen der jeweiligen Kulturstandards ganz andere „Stolpersteine“ in der Interaktion entstehen, als wenn eine der beiden Kulturen mit einer wiederum anderen zusammentrifft. Somit ist es auch nötig, für jedes einzelne „Kulturpaar“ eine neue Studie zu erarbeiten.

Des Weiteren darf ein Kulturstandard nicht aus dem Zusammenhang der Kultur herausgerissen werden. Der Kulturstandard „Hierarchieordnung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen“ ist sowohl in Deutschland als auch in Japan zu finden. Es liegen jedoch große Unterschiede zwischen dem einen und dem anderen Kulturstandard. Während zum Beispiel ein deutscher Vorgesetzter, der seinen Mitarbeiter kritisiert, von diesem Mitarbeiter eine Erklärung für das als negativ empfundene Verhalten erwartet, ist solch eine Rechtfertigung gegenüber einem japanischen Vorgesetzten unerwünscht. Der deutsche Vorgesetzte betrachtet es als positiv, dass sein Mitarbeiter ihm Gründe für das kritisierte Verhalten nennt, da er so eine Auseinandersetzung mit der Materie zeigt. Für den japanischen Vorgesetzten ist eine Rechtfertigung durch einen Untergebenen eine Art Ungehorsam (vgl. Sugitani in Thomas, 1996). Wie an diesem Beispiel ersichtlich wird, genügt es nicht von dem Kulturstandard „Hierarchieordnung“ zu sprechen, sondern es muss genau definiert werden, was dieser Standard in der jeweiligen Kultur bedeutet (vgl. Thomas, 1997).

### **2.1.3 Individuum und Kultur**

„Every man is in a certain aspect like all, some and no other man“ (Clyde Kluckhohn).

Im Vorigen haben wir von „dem“ Deutschen, „dem“ Amerikaner und „dem“ Mexikaner gesprochen. Natürlich gibt es „den“ Kulturangehörigen genau so wenig wie „den“ Menschen, außer man bezieht sich bei der Aussage auf seine biologischen Merkmale auf Grund derer er wie alle anderen Menschen ist. Jede Person ist ein Individuum mit seinen individuellen Neigungen und Fähigkeiten und damit wie kein anderer Mensch. So hängt zum Beispiel auch die genaue Beschaffenheit von Kulturstandards von der jeweiligen Person ab.

Ein Verhalten, das für einen bestimmten Kulturangehörigen noch zu tolerieren wäre, würde für einen anderen schon in den Sanktionsbereich fallen (vgl. Thomas, 1997). So würden es sicher manche Personen einer Kultur als normal oder zumindest noch als tolerierbar empfinden, wenn in einem öffentlichen Park Besucher der Freikörperkultur frönen. Für andere Personen der gleichen Kultur wäre dieses Verhalten absolut inakzeptabel.

Ebenso darf aber nicht übersehen werden, dass ein Mensch in seiner Entwicklung stark von seiner Kultur geprägt wird. Die Individuen einer Kultur teilen eine gewisse „Basis“, die sie von Angehörigen anderer Kulturen abhebt. In dieser Hinsicht ist eine Person wie einige andere Menschen. Es gibt gewisse Ähnlichkeiten und Merkmale, von denen vermutet werden kann, dass sie für einen Großteil von Kulturangehörigen auf Grund der reinen Zugehörigkeit zu dieser Kultur gelten. Solche Merkmale im Vergleich zwischen der deutschen und der chinesischen Kultur herauszuarbeiten ist eine Aufgabe dieser Arbeit.

Ein Individuum wächst in seine Kultur hinein, ein Vorgang, der als Enkulturation bezeichnet wird. Für den Menschen ist die eigene Kultur der Mittelpunkt der Welt: Die Welt „ist einfach so“ wie man selbst sie sieht. Dieser Ethnozentrismus spielt eine bedeutsame Rolle in der interkulturellen Kommunikation (vgl. Maletzke, 1996). Wir können gar nicht anders als andere Kulturen aus der Sicht unserer Kultur zu sehen und zu bewerten.

Das Verstehen einer Kultur wird für jemanden, der nicht in dieser Kultur aufgewachsen ist, aus diesem Grund nie ganz, sondern immer nur teilweise möglich sein (vgl. Jandt, 1998). Auf der anderen Seite macht uns erst die interkulturelle Begegnung unsere eigene Kultur mit ihren Standards richtig bewusst, wenn sie zu Stolpersteinen der Interaktion werden (Losche, 2000). Wir müssen sozusagen erst dem Fremden begegnen um uns des Eigenen klar zu werden.

Der Ethnozentrismus birgt auch eine ernstzunehmende Gefahr in sich: Da die Welt für uns „an sich“ so ist, wie sie sich in unserer Kultur darstellt und unsere Art mit dieser Welt umzugehen, uns am sinnvollsten erscheint, ist es leicht, ein gewisses Überlegenheitsbewusstsein zu entwickeln (vgl. Maletzke, 1996). In der Geschichte der Menschheit gibt es genügend Beispiele für die Überzeugung, dass die eigene Art zu leben, die einzig richtige und sinnvolle ist. Aber wir müssen nicht in die Geschichte schauen, um Beispiele für diese Einstellung zu entdecken. Wahrscheinlich genügt es, unsere eigenen Meinungen über uns und andere Kulturen einmal genauer unter die Lupe zu nehmen und wir werden feststellen, dass auch wir uns von diesem Gedanken nicht ganz lossprechen können.

Als letztes bleibt noch anzumerken, dass eine Kultur nicht statisch ist, sondern sich vielmehr fortlaufend entwickelt. Erstelle ich zum heutigen Zeitpunkt eine Studie über eine bestimmte Kultur, ist es sehr unwahrscheinlich, dass sie in fünfzig Jahren noch gültig ist. Kultur wird sowohl durch intrakulturelle als auch durch fremdkulturelle Schübe, wie die Übernahme von bestimmter Küche, bestimmter Kleidung oder bestimmten Sprachelementen aus anderen Kulturen, beeinflusst (vgl.

Losche, 2000). Aus diesem Grund wird auch die interkulturelle Kommunikation niemals stillstehen können, sondern muss immer, entsprechend der Kulturen, mit denen sie sich befasst, in Bewegung bleiben.

## **2.2 Die Bilder in unseren Köpfen**

### **2.2.1 Selbstbild**

A ist ein Mann mittleren Alters. Würden wir ihn bitten, sich selbst zu beschreiben, würde er sagen, er sei freundlich, zuverlässig, ehrgeizig, konsequent und kommunikativ. A muss für die Beantwortung dieser Frage nicht lange nachdenken, denn er hat bereits ein bestimmtes Bild von sich im Kopf. Dieses Selbstbild beinhaltet die Gedanken und Gefühle, die sich auf ihn selbst beziehen sowie die Vorstellung über seinen Körper, seine Fähigkeiten, seine Motive.

### **2.2.2 Fremdbild und vermutetes Fremdbild**

B ist ein Freund von A. So wie A ein Bild von sich selbst besitzt, verfügt er auch über ein Bild von B. Dieses Fremdbild beinhaltet die Gedanken und Gefühle, die sich auf den jeweiligen Menschen, in diesem Falle also B, beziehen.

A hat aber nicht nur ein Bild über sich selbst und über B im Kopf, er hat auch eine Vorstellung davon, wie B ihn sieht, also eine Vorstellung über Bs Fremdbild von A. Diese Vorstellung bezeichnet man als vermutetes Fremdbild. Genau wie die beiden anderen Bilder ist dieses Fremdbild nicht voll bewusst, aber grundsätzlich bewusstseinsfähig.

Würden wir A nun fragen, wie B ihn seiner Meinung nach sieht, ist es recht wahrscheinlich, dass er antwortet, B halte ihn für freundlich, zuverlässig, ehrgeizig, konsequent und kommunikativ. As vermutetes Fremdbild hängt stark mit seinem Selbstbild zusammen; er denkt, dass andere ihn ähnlich sehen wie er sich selbst (vgl. Thomas, 1997).

Die Bilder eines Menschen prägen auch das Treffen von Menschen verschiedener Kulturen. Trifft A zum Beispiel dienstlich mit dem Nordamerikaner D zusammen, um mit ihm Verhandlungen zu führen, könnten seine Erwartungen wie folgt aussehen: Ich bin genau wie mein Gegenüber Angehöriger einer modernen, westlichen Industrienation (Selbstbild). Er besitzt den gleichen Status wie ich und wird gleichberechtigt mit mir verhandeln (Fremdbild). Wahrscheinlich wird er mich ähnlich sehen wie ich ihn (vermutetes Fremdbild). D wiederum könnte sich denken: Ich bin Angehöriger der einzigen existierenden Weltmacht (Selbstbild). Mein Verhandlungspartner gehört einem kleineren und unbedeutenderen Land an als ich (Fremdbild). Ich werde

bei den Verhandlungen die stärkere Position innehaben. Wahrscheinlich ist sich mein Gegenüber darüber auch bewusst und wird sich zurückhalten (vermutetes Fremdbild).

Treffen nun die beiden aufeinander, um miteinander zu verhandeln, wird es Konflikte zwischen den Erwartungen und der Realität geben. Die Fremdbilder und vermuteten Fremdbilder entsprechen sich nicht. Während A erwartet, dass er von D als gleichberechtigter Partner behandelt wird, erwartet D auf Grund seiner vermeintlich stärkeren Verhandlungsposition entsprechende Zurückhaltung von A.

Beide Erwartungen werden nicht erfüllt, worauf die Verhandlungspartner vermutlich mit Unsicherheit reagieren. Diese negative Folge hat durchaus eine positive Seite: Sie könnte die Beteiligten dazu bewegen, ihre eigenen Bilder kritisch zu hinterfragen. Möglicherweise treten D und A dann beim nächsten Kontakt mit einem deutschen beziehungsweise nordamerikanischen Verhandlungspartner mit revidierten und nicht so starren Bildern auf, um einer erneuten Unsicherheit von Anfang an vorzubeugen.

## **2.3 Wir und „die anderen“**

### **2.3.1 Stereotyp**

Eine interessante Eigenschaft von Bildern ist, dass wir sie auch von Personen besitzen, die uns nahezu oder völlig unbekannt sind. So haben wir Vorstellungen von Angehörigen bestimmter Kulturen, obwohl wir noch nie persönlichen Kontakt zu ihnen hatten (vgl. Thomas, 1997).

Wir stellen uns Japaner zum Beispiel als höfliche, fleißige Menschen vor, die nur in der Gruppe und mit Fotoapparat anzutreffen sind. Man könnte auch sagen, wir haben eine bestimmte Kategorie in unserem Kopf, die die Aufschrift „Japaner“ trägt und in der alle Merkmale enthalten sind, die wir japanischen Menschen zuordnen. Solch eine Kategorie, die aus stark vereinfachten und klischeehaften Vorstellungen besteht, bezeichnet man als Stereotyp (vgl. Maletzke, 1996).

Neben der Kategorie „Japaner“ könnten wir auch eine Kategorie mit der Aufschrift „Beamte“ haben, das heißt Beamte stellen wir uns zum Beispiel als unkreative, hierarchiebewusste Personen vor, deren Hauptbeschäftigung es ist, Kaffee zu trinken. Treffen wir nun auf jemanden, der uns erzählt, er sei Beamter, können wir ihn sofort einordnen und „wissen“, dass er unkreativ und hierarchiebewusst ist.

Es mag auf den ersten Blick eher störend als sinnvoll erscheinen, dass wir jemanden nur auf Grund seiner Gruppenzugehörigkeit in eine Schublade sortieren. Stereotypisieren, also Menschen in bestimmte



Kategorien einteilen, ist jedoch eine fundamentale Wahrnehmungsfunktion, die es uns ermöglicht, uns in einer komplexen Umwelt zurechtzufinden (vgl. Thomas, 1997). Stereotype vereinfachen und stabilisieren unsere Umwelt. Dadurch, dass wir Personen einer bestimmten Gruppe zuordnen, erleichtern wir es uns, sie einzuschätzen (vgl. Losche, 2000).

Genau wie es ein Selbstbild, ein Fremdbild und ein vermutetes Fremdbild gibt, existieren auch Stereotype von unserer eigenen Gruppe (Autostereotype), von fremden Gruppen (Heterostereotype) und stereotype Vorstellungen davon, welche Stereotype andere von der eigenen Gruppe haben (vgl. Maletzke, 1996).

### **2.3.2 Vorurteil**

Stereotype sind grundsätzlich wertfrei, das heißt sie können sowohl aus negativen als auch aus positiven Inhalten bestehen (vgl. Jandt, 1998). In dieser Art unterscheiden sie sich von ihren engen Verwandten, den Vorurteilen. Ein Vorurteil ist grundsätzlich ein Stereotyp mit sehr negativen Inhalten und einer starken emotionalen Ladung. Ob und inwieweit die Differenzierung von Stereotypen und Vorurteilen in der Praxis möglich ist, kann allerdings als fraglich angesehen werden (Losche, 2000)

Auch Stereotype sind schwer zu ändern; bei Vorurteilen kommt jedoch eine emotionale Komponente hinzu, die eine Differenzierung ungemein erschwert. Ein Mensch, der von Vorurteilen gegenüber einer bestimmten Gruppe geprägt ist, wird seine Einstellungen gegenüber dieser Gruppe als sachlich gerechtfertigt verteidigen (vgl. Maletzke, 1996). Eine interessante Eigenschaft von Vorurteilen ist, dass es einen Unterschied zwischen dem abstrakt-allgemeinen Vorurteil gegenüber allen Mitgliedern einer Gruppe und einem Mitglied dieser Gruppe geben kann. So kann jemand zum Beispiel starke Vorurteile gegenüber Arabern pflegen, im Gegenzug aber mit einem Araber befreundet sein (vgl. Maletzke, 1996). Auch wenn Vorurteile, genau wie Stereotype, auf den ersten Blick eher störend als sinnvoll erscheinen mögen, erfüllen sie gleichermaßen wichtige psychische Funktionen (vgl. Thomas, 1997).

### **2.3.3 Kontakthypothese**

Wie können Vorurteile gegenüber anderen Kulturen abgebaut werden? Die Vermutung liegt nahe, dass dies am Besten durch persönlichen Kontakt und eine intensive Interaktion mit fremdkulturellen Personen geschieht (vgl. Thomas, 1997). Die Idee, die hinter dieser Vermutung steckt, ist, dass durch eine Ausdifferenzierung der vorhandenen Kenntnisse und der Entdeckung von Ähnlichkeiten oder

Gemeinsamkeiten eine Sympathie gegenüber den Angehörigen der anderen Kultur entsteht und somit bestehende Vorurteile verändert werden. Diese Vermutung wird auch als Kontakthypothese (Armin, 1994) bezeichnet und ist die Legitimation für internationale Austauschprogramme aller Art. Die Forschung hat jedoch gezeigt, dass Vorurteile nicht durch einfachen Kontakt zu verändern sind. Der reine Kontakt zu Angehörigen anderer Kulturen führt sogar oftmals zur Verfestigung der Vorurteile und zwar genau dann, wenn an dem Gegenüber Beobachtungen gemacht werden, die den eigenen Vorurteilen entsprechen (vgl. Thomas, 1997).

Das Problem hierbei ist, dass Menschen dazu neigen, ihre Meinungen durch ihre Wahrnehmung zu bestätigen. Den Vorurteilen entsprechende Beobachtungen werden überbewertet, so dass unser Vorurteil sich scheinbar bestätigt. Wenn wir zum Beispiel der Meinung sind, alle Araber seien aggressiv, werden wir einen leicht gereizten Ton in der Stimme eines Arabers als Aggressivität auffassen und damit unsere Meinung bestätigt sehen. Sind wir jedoch der Überzeugung, alle Chinesen seien höflich, werden wir einen leicht gereizten Ton in der Stimme eines Chinesen nur schwach wahrnehmen und stattdessen das kurze Lächeln, das er einem Passanten zugeworfen hat, besonders stark registrieren und somit zu dem Schluss kommen, dass unsere vorherige Überzeugung der Wahrheit entspricht.

Wenn die Begegnung zwischen Menschen verschiedener Kulturen Vorurteile abbauen soll, muss die Gesamtsituation, in der diese Begegnung stattfindet, eine Reihe von Bedingungen erfüllen (vgl. Thomas, 1997). Die beteiligten Personen sollten in Kooperation aufeinandertreffen, einen gleichen oder ähnlichen ökonomischen und sozialen Status und keine extrem negativen Einstellungen besitzen. Des Weiteren sollte der Kontakt möglichst eng sein und in einem positiven sozialen Klima stattfinden, in welchem interkulturelle Kontakte gewünscht sind. Auch die Anwesenheit von vorbildlich handelnden Personen hat sich als positiv für den Abbau von Vorurteilen erwiesen.

## **2.4 Aufeinandertreffen von Kulturen**

### **2.4.1 Kulturelle Überschneidungssituation**

Treffen Angehörige verschiedener Kulturen aufeinander, geschieht etwas Interessantes: Von außen betrachtet befinden sich die Beteiligten in der gleichen Situation; wegen ihres unterschiedlichen kulturellen Hintergrundes ist es jedoch wahrscheinlich, dass sie diese Situation unterschiedlich interpretieren und sich dementsprechend auch verschieden verhalten. Auf Grund dessen befinden sie sich streng

genommen nicht nur in einer, sondern in mehreren Situationen gleichzeitig. Diesen Zustand bezeichnet man als kulturelle Überschneidungssituation (vgl. Thomas, 1997).

Überschneidungssituationen kennt wahrscheinlich jeder von uns aus dem Alltag. Zu ihnen gehören die Momente, von denen wir sagen „ich war irgendwie nicht ganz da“. Eine Art von Überschneidungssituation ist es zum Beispiel, wenn eine Person einem Vortrag „zuhört“, sich mit ihren Gedanken aber im letzten Urlaub befindet. Hier überschneidet sich die tatsächlich vorhandene Situation, der Vortrag, mit einer vorgestellten Situation, der Urlaubszeit (vgl. Thomas, 1997).

Beim Treffen von Angehörigen verschiedener Kulturen überschneidet sich die eigenkulturelle mit der fremdkulturellen Situation. Trifft zum Beispiel ein nach Jordanien versetzter deutscher Beamter auf einen Araber, um mit ihm über den Mietpreis einer Wohnung zu verhandeln, kann dies wie folgt aussehen: Der Deutsche nimmt die Begrüßung der beiden als Beginn der Verhandlung über den Mietpreis wahr. Er befindet sich ab diesem Zeitpunkt sozusagen in der eigenkulturellen Situation „Verhandlung“ und beginnt mit einem sachlichen Gespräch. Grundsätzlich wird der deutsche Beamte erwarten, dass sein Gegenüber sich auch der Verhandlungssituation entsprechend, also dem Deutschen ähnlich, verhält. Da der Araber sich aber auch in seiner eigenkulturellen Situation „Verhandlung“ befindet, er auf Grund dessen die von außen betrachtete, gleiche Situation anders interpretiert und sich somit auch anders verhält, wird er nicht den Erwartungen des Deutschen, sondern seinem kulturellen Hintergrund entsprechend agieren. Er beginnt die Verhandlung mit einem freundlichen Gespräch über das Wetter.

Der Deutsche befindet sich in seiner eigenkulturellen Situation und gleichzeitig durch seine Interaktion mit dem Araber in der eigenkulturellen Situation seines Gegenübers. Genauso befindet sich der Araber in seiner eigenkulturellen und gleichzeitig in einer fremdkulturellen Situation. Dies ist dem deutschen Beamten in diesem Moment nicht bewusst. Er wird sich auf Grund des „seltsamen“ Verhaltens des Arabers vielmehr fragen, ob dieser vielleicht gar keine Wohnung zu vermieten hat oder ihn in irgendeiner anderen Weise „über den Tisch ziehen“ möchte und die Verhandlung möglicherweise ergebnislos abbrechen.

Da der Deutsche dringend eine Wohnung benötigt, nimmt er nach dieser Begegnung Kontakt zu anderen Arabern auf, die Wohnungen anzubieten haben und vereinbart weitere Verhandlungstermine. Im Laufe dieser Treffen wird ihm wahrscheinlich auffallen, dass sie in gleicher oder ähnlicher Weise ablaufen wie bei seinem ersten Verhandlungspartner und er wird vermuten, dass seine arabischen Gesprächspartner die

Situation „Verhandlung“ anders erleben und sich darum anders verhalten, als es in seiner Kultur üblich ist. Ihm ist bewusst geworden, dass er sich bei den Treffen in kulturellen Überschneidungssituationen befunden hat.

Solch eine richtige Identifikation kultureller Überschneidungssituationen ist, zusammen mit dem Wissen über die bei den interagierenden Personen wirksamen Kulturstandards, wichtig für die Lösung kritischer Interaktionssituationen (vgl. Thomas, 1997).

### **2.4.2 Kritische Interaktionssituation**

Eine besondere Art der kulturellen Überschneidungssituation stellen die kritischen Interaktionssituationen dar. Man spricht von einer kritischen Interaktionssituation, wenn die agierenden Personen das Verhalten der oder des jeweils anderen nicht mehr verstehen, aus diesem Grund falsch reagieren und damit negative Emotionen hervorrufen, welche von einer leichten Irritation bis zur tiefsten Empörung reichen können (vgl. Thomas, 1997).

Beginnt zum Beispiel der arabische Gesprächspartner die Mietverhandlung mit höflichem Small Talk, wie es seinen Bräuchen entspricht, wird der deutsche Beamte darauf möglicherweise mit Ungeduld reagieren und versuchen, den Small Talk schnell zu beenden um mit einer Verhandlung nach seinen Vorstellungen zu beginnen. Dies wiederum könnte von dem Araber als unhöflich empfunden werden und möglicherweise dazu führen, dass er die Verhandlung mit dem Deutschen abbricht.

### **2.4.3 Attribution**

Begegnet uns ein als außergewöhnlich wahrgenommenes menschliches Verhalten, genügt es uns nicht einfach, das Gesehene zur Kenntnis zu nehmen, sondern vielmehr versuchen wir automatisch, eine Erklärung für diese Auffälligkeit zu finden. Diesen Prozess bezeichnet man als Attribution. Genau wie die im Vorhergehenden erläuterte Stereotypen- und Vorurteilsbildung stellt die Attribution eine wichtige psychische Funktion dar. Sie ermöglicht uns, Zusammenhänge zu erkennen und somit die Welt, in der wir leben, verstehbar und kontrollierbar zu machen (vgl. Thomas, 1997).

Dem deutschen Beamten, welcher in Jordanien eine Wohnung mieten möchte und sich auf Grund dessen mit einem arabischen Verhandlungspartner trifft, wird das Verhalten seines Gegenübers seltsam vorkommen. Während er sofort mit der Verhandlung in seinem Sinne beginnen und über Fakten sprechen möchte, beginnt der Araber das Gespräch damit, über das Wetter zu plaudern. Der Deutsche wird

sich nach den Gründen für das auffällige Verhalten seines Verhandlungspartners fragen. Möglicherweise hat sein Gegenüber noch gar nicht erkannt, dass sie sich in einer Verhandlungssituation befinden. Vielleicht redet er auch einfach gern oder er möchte mit seiner freundlichen Art versuchen, den Deutschen über den Tisch zu ziehen. Es könnte ebenfalls sein, dass in der arabischen Kultur Verhandlungen grundsätzlich mit einem Gespräch über das Wetter beginnen.

Wie man sieht, können Attributionen unterschiedlicher Natur sein. Grundsätzlich unterscheidet man zwei Arten: Wenn die Ursache in den persönlichen Eigenschaften des jeweils Interagierenden gesucht wird, handelt es sich um eine internale Attribution, wenn die Ursache in den äußeren Umständen der Person gesucht wird, um eine externale Attribution. Eine internale Attribution ist also die Annahme, dass dieser Araber einfach gern redet, während die Vermutung, dass es in der arabischen Kultur normal ist, eine Verhandlung mit Small Talk zu beginnen, eine externale Attribution darstellt (vgl. Thomas, 1997).

Die psychologische Forschung hat gezeigt, dass wir umso mehr dazu neigen, die Ursachen in den persönlichen Eigenschaften der handelnden Person zu suchen, also internal zu attribuieren, je außergewöhnlicher uns das beobachtete Verhalten erscheint. Dies hat natürlich auch Folgen für die interkulturelle Kommunikation. Gerade im Umgang mit Angehörigen fremder Kulturen begegnet uns häufig ungewöhnlich erscheinendes Verhalten. Das heißt, gerade bei Angehörigen fremder Kulturen neigen wir dazu, Ursachen für das ungewöhnliche Benehmen unseres Gegenübers in der Person selbst zu suchen statt sein „seltsames“ Verhalten auf seine andere Kulturzugehörigkeit zurückzuführen. In oben genanntem Beispiel würde der Beamte wahrscheinlich dazu neigen, das Verhalten des arabischen Mannes mit dessen Freude am Small Talk zu erklären (vgl. Thomas, 1997).

Die Neigung, bei der Beobachtung von außergewöhnlichem Verhalten internal zu attribuieren, stellt ein großes Problem für die Thematik der interkulturellen Kommunikation dar. Statt das für uns ungewöhnliche Verhalten des fremdkulturellen Partners mit seinem anderen kulturellen Hintergrund zu erklären und sein Verhalten somit einfach als „anders“ wahrzunehmen, urteilen wir vor unserem eigenkulturellen Hintergrund und betrachten so das unseren Normen nicht entsprechende Verhalten unseres Gegenübers als „falsch“. Um uns die Andersartigkeit seines Verhaltens zu erklären, attribuieren wir dann internal und werfen ihm somit zumindest indirekt vor, sich uns gegenüber absichtlich „falsch“ zu verhalten. Diese vermeintliche Erkenntnis bleibt natürlich nicht ohne Folgen. Unsere Attributionen wirken sich auf unsere Emotionen und unser weiteres Verhalten aus. Das Bewusstsein über die automatisch in

unseren Köpfen ablaufende Attribution ist deshalb auch ein zentraler Aspekt, der beim Interkulturellen Lernen eine wichtige Rolle spielt.

## **2.5 Sicher im Kontakt mit anderen Kulturen**

### **2.5.1 Interkulturelle Handlungskompetenz**

Der Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen nimmt in der heutigen Gesellschaft eine Rolle von zunehmender Wichtigkeit ein. Somit gewinnt dieses Thema auch für jeden einzelnen an Bedeutung, der auf Grund seiner beruflichen oder privaten Situation in Kontakt mit fremdkulturellen Partnern kommt.

Wir haben jedoch gesehen, dass der Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen viele Schwierigkeiten und Stolpersteine in sich bergen kann. Es stellt sich die Frage, ob es nicht möglich ist, Menschen, die mit Angehörigen anderer Kulturen kommunizieren müssen, auf diese Begegnungen vorzubereiten und so die möglichen Stolpersteine zumindest zu einem gewissen Teil aus dem Weg zu räumen. Hier kommt der Begriff der interkulturellen Handlungs- beziehungsweise Kommunikationskompetenz ins Spiel. Als interkulturell kompetent bezeichnet man eine Person, die in der Lage ist, mit Angehörigen einer anderen Kultur kompetent umzugehen. Die entscheidende, nicht eindeutig geklärte Frage ist jedoch, wie man Kompetenz in diesem Fall genau definieren sollte. Nach Brislin (1993) ist eine Person interkulturell handlungskompetent, wenn sie viel Kontakt zu fremdkulturellen Personen hat, sie ihre Aufgaben im fremdkulturellen Umfeld effizient erfüllt, sie weder den Umgang mit Angehörigen einer fremden Kultur noch ihre Aufgabenerfüllung als Stress empfindet und fremdkulturelle Personen gern Kontakt zu ihr haben.

### **2.5.2 Interkulturelles Lernen**

Wie im Vorhergehenden bereits erläutert wurde, sind Menschen stets bestrebt, den Überblick im Umgang mit ihrer Umwelt zu behalten, um die Situationen, in denen sie sich befinden, und andere in ihr agierende Personen einschätzen und berechnen zu können. Verliert ein Mensch dieses notwendige Gefühl der Kontrolle und Orientierung, kann dies Hilflosigkeit, Bedrohungsgefühle, Angst und Stress zur Folge haben.

In interkulturellen Begegnungen kann es schnell zu einem Verlust der Orientierung und Kontrolle kommen, wenn die beteiligten Personen zu wenig über die Kultur des jeweils anderen wissen. Aber auch ein fundiertes Wissen über die eigene Kultur ist im interkulturellen Kontext von Bedeutung. Um Reaktionen des anderen auf unser eigenes Verhalten zu verstehen, müssen wir auch fähig sein, gerade dieses

Verhalten von außen zu betrachten. Das heißt, wir müssen sowohl lernen, unsere eigene Kultur und ihre Kulturstandards zu reflektieren als auch spezifische Kenntnisse über die andere Kultur und deren Kulturstandards zu erwerben. Da das größte theoretische Wissen nichts nützt, wenn man es nicht in die Tat umsetzt, gehört zum interkulturellen Lernen auch die Förderung der Motivation, das gesammelte Wissen in Handeln umzusetzen (vgl. Thomas, 1997).

Durch interkulturelles Lernen sollen Veränderungen auf den Ebenen Wissen, Fühlen und Handeln bewirkt werden. In den Bereich des Wissens fallen die bereits erwähnten Kenntnisse über eigene und fremdkulturelle Kulturstandards. Besonders wichtig sind Kenntnisse über die kulturspezifischen Arten der Kontaktaufnahme, der Kommunikation, der Aufgabenerledigung und der Problembewältigung. Hinzu kommt die generelle Fähigkeit des Perspektivenwechsels.

Im Bereich des Fühlens sollte erreicht werden, dass nicht Angst vor der anderen Kultur, sondern Interesse, Neugier und Freude an ihr dominant sind. Es sollte den Lernenden auch vermittelt werden, wie sie Misserfolge und Unklarheiten emotional ertragen und wie sie auch in kritischen Situationen den Respekt gegenüber dem fremdkulturellen Partner bewahren können.

Im Bereich des Handelns sollte erlernt werden, die erworbenen Wissensbestände im Sinne der eigenen Ziele und der Ziele des Partners anzuwenden. Außerdem sollte der bewusste Umgang mit möglichen negativen Gefühlen vermittelt werden.

In qualitativer Hinsicht wird zwischen verschiedenen Stufen des interkulturellen Lernens unterschieden. Diese reichen von der relativ einfachen Kenntniserweiterung über eine bestimmte fremde Kultur bis zu der Fähigkeit, sich Orientierungsstrategien anzueignen, die ein schnelles Zurechtfinden in verschiedenen fremden Kulturen ermöglichen (vgl. Thomas, 1997).

Eine interessante Situation kann entstehen, wenn zwei Angehörige verschiedener Kulturen, die beide interkulturell geschult wurden, miteinander in Kontakt treten. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Treffen zwischen einem Chinesen und einem Deutschen, bei dem der Chinese dem Deutschen ein Geschenk überreicht. Der Deutsche hat in seinem interkulturellen Training gelernt, dass man ein eingepacktes Geschenk in China nicht sofort nach Erhalt, sondern erst zuhause öffnet, um nicht gierig zu erscheinen. Er nimmt also das Päckchen ungeöffnet mit nach Hause. Der Chinese wiederum hat in seinem interkulturellen Training gelernt, dass es in Deutschland üblich ist, Geschenke sofort nach Erhalt zu öffnen. Werden sie nicht geöffnet, zeigt das Desinteresse. Somit ist

es gut möglich, dass der Chinese das Verhalten des Deutschen als beleidigend empfindet. Hätte der Deutsche höflich gefragt, ob er das Geschenk nach europäischer Sitte öffnen dürfte, wäre den Beteiligten dieses Missverständnis erspart geblieben.

Eine letzte Anmerkung erscheint bezüglich dieses Beispiels noch angebracht. Interkulturelle Vorbereitungen sollen dem Lernenden nicht die Verhaltensweisen einer anderen Kultur beibringen, damit er sie bei seinem Kontakt mit dieser Kultur zwangsläufig anwendet. Sie sollen ihn vielmehr für den Umgang mit fremdkulturellen Personen sensibilisieren, das heißt ihm die sonst unbewusst ablaufenden Vorgänge bei einem Treffen zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen ins Bewusstsein rufen. Er soll nicht die Kulturstandards der anderen Kultur lernen, um zwangsläufig nach ihnen zu handeln, sondern um mit ihnen umgehen zu können (vgl. Pohl, 1998).

## **2.6 Grundlagen der chinesischen Kultur**

Im Vorhergehenden wurden allgemeine Grundbegriffe der interkulturellen Kommunikation erläutert, ohne hierbei konkret auf die chinesische Kultur einzugehen, mit der sich die vorliegende Arbeit befasst. Um dem Leser jedoch die Möglichkeit zu geben, die Ergebnisse der Fragebogenerhebung und die Analyse dieser Ergebnisse besser zu verstehen, erscheint ein weiterer Punkt im theoretischen Teil notwendig, der sich mit der chinesischen Kultur im Speziellen befasst. In diesem Kapitel über die Grundlagen der chinesischen Kultur soll darum ein kurzer Überblick über die grundlegenden Denkweisen gegeben werden, die diese Kultur bis in die heutige Zeit geprägt haben.

### **2.6.1 Yin-Yang-Denken**

Gesellschaftliche Werte und Normen sind wesentlich von den philosophischen oder religiösen Anschauungen eines Volkes geprägt. Grundlegend für das chinesische Denken ist das Yin-Yang-Modell, das trotz seines Alters von mehr als 2500 Jahren immer noch von großer Bedeutung ist.

Yin und Yang sind zwei polare Kräfte, wobei Yin ein weiblich empfangendes und Yang ein männlich schöpferisches Prinzip darstellt. Die Kräfte kämpfen jedoch nicht gegeneinander, sondern bedingen und ergänzen sich gegenseitig. Hat eines der Prinzipien ein Extrem erreicht, müssen sich die Verhältnisse umkehren - dem Yin-Yang-Denken liegt also die Vorstellung zu Grunde, dass alles immer wieder in einen Zustand der Harmonie strebt.



Hier kann auch eine Wurzel des Harmoniedenkens in der chinesischen Gesellschaft gesehen werden. Genau wie Yin und Yang sich nicht ausschließen, schließen Gegensätze im chinesischen Verhalten sich nicht aus; es wird vielmehr angestrebt, sie im Gleichgewicht miteinander zu vereinigen. Das heißt, nicht das eine ist richtig oder das andere, sondern sowohl das eine als auch das andere. Zum Beispiel gelten die Chinesen als fleißig, haben aber auch einen ausgeprägten Sinn für Muße (vgl. Pohl, 1998).

### **2.6.2 Konfuzianismus**

Auch der Konfuzianismus kann auf eine 2500jährige Geschichte zurückblicken. Die zentrale Tugend im Konfuzianischen Denken ist die Mitmenschlichkeit, das heißt die Überwindung der Selbstbezogenheit und das Üben von Rücksicht gemäß der „Goldenen Regel“, die sich auch in den „Gesprächen des Konfuzius“ wiederfindet: „Was du selbst nicht wünschst, das tue nicht anderen an“. Mitmenschlichkeit ist die liebende Sorge für die Mitmenschen und damit der christlichen Nächstenliebe vergleichbar.

Das Prinzip der Mitmenschlichkeit wird ergänzt durch das von Respekt und Pflicht. Dieses Prinzip zielt, anders als die Mitmenschlichkeit, auf die angemessene Behandlung einer Person gemäß ihrer sozialen Stellung, Funktion und Würde ab. Außerdem besagt es, dass ein Mensch seinen zwischenmenschlichen Beziehungen nachkommen soll. Mitmenschlichkeit geht so von der grundsätzlichen Gleichheit der Menschen, Respekt von ihrer grundsätzlichen Ungleichheit aus.

Die Familie ist nach konfuzianischer Sicht der Kern der Gesellschaft. Mitmenschlichkeit zeigt sich in ihr als Liebe zwischen Eltern und Kind und soll von dieser fundamentalen Beziehung auf die Gesellschaft ausgedehnt werden. Dies bedeutet, dass man andere nicht genau wie die eigenen Eltern lieben und achten, sondern sie auch lieben und achten soll. Hier liegt ein deutlicher Unterschied gegenüber der christlichen Nächstenliebe, die besagt „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ und hierbei nicht zwischen Verwandten oder Fremden, noch nicht einmal zwischen Freunden und Feinden, unterscheidet.

Genauso bedingungslos wie die Liebe der Kinder zu den Eltern ist die Autorität der Eltern und insbesondere des Vaters, welche allerdings durch Güte und Verantwortung gerechtfertigt sein soll. Auch diese fundamentale Beziehung in der Familie kann auf die Gesellschaft übertragen werden: Wie der Vater einer Familie soll auch der Herrscher eines Volkes Güte und Verantwortung beweisen, um seine Herrschaft zu legitimieren. Entspricht er dieser Anforderung, dient das Volk ihm loyal, entspricht er ihr nicht, so steht ihm der Auftrag des Herrschens nicht zu.

Grundlegend für das von der Familie abgeleitete, paternalistische Gesellschaftsmodell ist eine hierarchische Ordnung. Wie in der Familie sind auch die Menschen in der Gesellschaft ungleich. Autorität wird hierbei durch Alter und gesellschaftlichen Rang erworben.

Erziehung und Selbstkultivierung nehmen im Konfuzianismus ebenfalls eine wichtige Stellung ein; folglich wird dem Lernen eine hohe Bedeutung beigemessen. Das stete Lernen ist für einen Konfuzianer allerdings kein Selbstzweck. Er lernt vielmehr, um die nötige Reife für die Übernahme gesellschaftlicher und politischer Verantwortung zu erlangen und somit dem Gemeinwohl zu dienen - das individuelle Glück ist in der konfuzianischen Tradition eng mit dem Glück der Mitmenschen und der Gemeinschaft verknüpft. Dies zeigt sich auch in der Erziehung: Kinder lernen schon früh, zu Gunsten der Gemeinschaft auf individuelle Wünsche zu verzichten.

Die einzelne Person steht nach dem konfuzianischen Gemeinschaftsmodell sowohl in der Familie als auch in der Gesellschaft in klar definierten Beziehungen zu den Mitmenschen. Sie ist immer eingebunden in einen Gruppenzusammenhang, der ihr Schutz und Unterstützung bietet, aber auch Einordnung und Respekt gegenüber dem Höhergestellten fordert. Respektlosigkeit gilt als grobes Fehlverhalten, mit dem man den Schutz der Gruppe verwirken kann.

Ein weiterer Aspekt der konfuzianischen Tradition ist das Ritual, das in China einen hohen Stellenwert besitzt und von Außenstehenden leicht missverstanden werden kann. Die ans Rituelle grenzende, sprichwörtliche Höflichkeit der Chinesen stellt zum Beispiel die äußere Gestaltung der Tugend Mitmenschlichkeit dar. Rituell höfliches Verhalten ist somit ein Zeichen von innerer Bildung und Kultiviertheit und keine übertriebene, nur aufgesetzte Freundlichkeit.

Als konfuzianische Sekundärtugenden gelten unter anderem Fleiß, Ausdauer, Pflichtbewusstsein, Geduld, Sparsamkeit und Entbehrungsfähigkeit (vgl. Pohl, 1998).

### **2.6.3 Daoismus**

Eine Art Gegenpol zum Konfuzianismus bildet der Daoismus - was jedoch nicht bedeutet, dass die beiden großen Philosophien in einem feindlichen Verhältnis zueinander stehen. Vielmehr ergänzen sie sich gemäß des Yin-Yang-Prinzips zu einem Ganzen.

Während der Konfuzianismus die Kultivierung des moralischen Selbst anstrebt, betont der Daoismus die Kultivierung der natürlichen Lebensenergie. Der Konfuzianismus möchte eine Harmonie innerhalb der menschlichen Gemeinschaft erreichen, der Daoismus eine Harmonie

mit dem Wirken der Natur – aus diesem Grund prägte er vor allem die chinesische Liebe zu Natürlichkeit, Ungezwungenheit und Muße.

Ziel und Ideal des Daoismus ist es, mit dem unergründlichen Wirken der Natur zu leben und sich ihrem steten Wandel anzupassen. Das nicht bewusste Eingreifen in den Lauf der Dinge ermöglicht es, Verstrickungen zu vermeiden und das Leben zu pflegen. Der Daoismus ist somit auch und gerade eine Überlebensphilosophie.

Das Weiche und Schwache ist im Daoismus das eigentlich Höherwertige, da es das Lebendige, Flexible ist. Das anschaulichste Beispiel für diese Vorstellung ist das Wasser, das auf Grund seiner Weichheit und Schwachheit Hartes und Starkes wie einen Fels besiegen kann. Die daoistische Strategie lehrt aus diesem Grund auch, dass die beste Verteidigung nicht wie in unserer Redewendung der Angriff, sondern das „Nicht-da-sein“ ist. Dies ist nicht gleichbedeutend mit Weglaufen, sondern heißt vielmehr, dass man den Angriff durch geschicktes Ausweichen ins Leere laufen lassen soll.

Der Engländer Sir Robert Hart beschrieb den Grundsatz des Daoismus so: „In meinem Vaterlande heißt es gewöhnlich: Lass dich nicht biegen, und wenn es dabei zum Bruche kommt. In China dagegen gerade umgekehrt: Lass dich biegen, aber lass es nicht zum Bruche kommen“ (vgl. Pohl, 1998).

#### **2.6.4 Bedeutung des Gesichts**

Selbst im deutschen Sprachgebrauch sind gelegentlich Sätze zu hören wie „Er will sein Gesicht wahren“ oder „Er will sein Gesicht nicht verlieren“. Gesichtsverlust bedeutet auch hierzulande etwas Negatives, eine Blamage, ein schlechtes Bild in der Öffentlichkeit. Allerdings ist ein Gesichtsverlust in Deutschland nicht direkt vergleichbar mit einem Gesichtsverlust in der chinesischen Kultur. Dies hat seine Ursache in grundsätzlichen Unterschieden zwischen den beiden Gesellschaften.

Auch bei uns ist es wichtig, wie jemand vor seiner Umwelt dasteht; aber auf Grund unserer individualistischen Ausrichtung ist es eher negativ, auf die Mitmenschen einen schlechten Eindruck zu machen, weil es persönliche Nachteile mit sich bringt, als weil es unser gesellschaftliches Leben gefährdet. Wir werden unser ganzes Leben lang dahin erzogen, selbstständig zu sein, auf eigenen Beinen zu stehen und unsere Interessen durchzusetzen – auch wenn wir dazu manchmal gegen den Strom schwimmen müssen.

In der chinesischen Gesellschaft ist dies grundlegend anders: Nicht auf das Individuum, sondern auf die menschliche Gemeinschaft wird mehr Wert gelegt. Es gilt nicht, sich auf der Suche nach dem rechten Platz

allein durch die Welt zu schlagen, sondern seinen gegebenen Platz in der Gesellschaft einzunehmen, ihn angemessen auszufüllen und durch seine Beihilfe zur Harmonie der Gemeinschaft beizutragen. Der Grundsatz des Gesichtserhalts dient dem Wahren dieser Harmonie und der Vermeidung von Konflikten. Außerdem erhält er seine Bedeutung dadurch, dass es in der chinesischen Gesellschaft wichtiger ist, was andere Menschen von einer Person denken.

Bereits das Zeigen von Gefühlen kann einen Gesichtsverlust bedeuten, genau wie eine Niederlage oder eine Beschämung. Es ist jedoch nicht nur nötig, das eigene Gesicht zu wahren, sondern auch anderen „Gesicht zu geben“. Dies kann zum Beispiel bedeuten, anderen in peinlichen Situationen zu helfen, ihr Gesicht zu wahren. Wem dies nicht gelingt, der verliert selbst sein Gesicht. „Gesicht geben“ bedeutet aber auch, dem anderen durch das Schaffen von entsprechenden Situationen die Möglichkeit zu geben, das von ihm erwünschte und von seinen Mitmenschen erwartete Bild zu zeigen (vgl. Pohl, 1998).

## **3 Methodik**

### **3.1 Die critical-incident-Methode**

Ein Treffen von Angehörigen verschiedener Kulturen, das problemlos verläuft, ist weniger aussagekräftig als ein Treffen, in dessen Verlauf sich Schwierigkeiten ergeben. Gerade, wenn sie zu Stolpersteinen der Interaktion werden, fallen spezifische Merkmale der eigenen und der fremden Kultur besonders deutlich auf und lassen sich so besonders gut herausarbeiten. Deshalb stützt sich die sogenannte critical-incident-Methode auf solche kritisch verlaufenden Situationen. Sie setzt an dem Punkt an, an welchem die Kommunikation zwischen zwei oder mehreren fremdkulturellen Partnern nicht mehr funktioniert hat und versucht, Merkmale und Standards der beteiligten Kulturen herauszuarbeiten, die Gründe für den problematischen Verlauf darstellen könnten. Anhand dieser Ausarbeitung und der Diskrepanz von „richtigem“ und „falschem“ Verhalten über eine Vielzahl von Situationen sollen dann interkulturell empfehlenswerte Handlungen abgeleitet werden.

Die vorliegende Arbeit stützt sich auf die critical-incident-Methode und die hier beschriebene Vorgehensweise. Zunächst wurden per Fragebogen „kritisch“ empfundene Situationen gesammelt, welche dann ausgewertet und zur Ableitung von Handlungsstrategien verwendet wurden.

### **3.2 Vorgehensweise und Statistik**

Die empirische Erhebung im Rahmen dieser Arbeit wurde mit folgendem Fragebogen durchgeführt, welcher persönlich und per Email an Deutsche und Chinesen verteilt wurde, die Erfahrungen im Kontakt mit Angehörigen der jeweils anderen Kultur gesammelt hatten.

1. Wie oft sind Sie mit der anderen Kultur in Kontakt gekommen (Schätzung)?

2. Mit welcher der folgenden Gruppen sind Sie hauptsächlich in Kontakt gekommen?

- Schüler/Studenten
- Geschäftsleute
- Privatpersonen (z. B. Hausfrauen)
- Regierungsvertreter / Offizielle
- Andere

3. Wie hat sich das Bild, das Sie vor diesen Kontakten von der anderen Kultur hatten, entwickelt? Hat es sich gar nicht, zum Schlechten oder zum Guten verändert? Bitte bewerten Sie die Veränderung auf einer Skala von +4 (sehr starke Verschlechterung) über 0 (keine Veränderung) bis -4 (sehr starke Verbesserung).

4. Nennen Sie bitte drei Dinge, die Ihnen am Stärksten an der anderen Kultur aufgefallen sind.

5. Gab es Situationen im Umgang mit der anderen Kultur, in denen Sie sich besonders unwohl gefühlt haben? Bitte beschreiben Sie diese Situationen genau (Ort, Zeit etc.). Wie haben Sie sich/hat Ihr Gegenüber sich verhalten?

6. Wie hätten Sie/hätte Ihr Gegenüber sich nach Ihrer heutigen Meinung „besser“ verhalten können?

7. Gibt es Empfehlungen, die Sie Menschen mit auf den Weg geben würden, die sich zukünftig in der anderen Kultur bewegen müssen?

8. Angaben zur Person

8.1 Sie sind männlich / weiblich

8.2 Wie alt sind Sie?

8.3 Über welche Art von Schulbildung verfügen Sie?

8.4 Haben Sie ein Studium absolviert? Ja / Nein. Wenn ja, in welcher Fachrichtung?

8.5 Welchen Beruf üben Sie derzeit aus?

Insgesamt wurden 21 Fragebögen in die Auswertung einbezogen, von denen 19 von deutschen und zwei von chinesischen Kulturangehörigen ausgefüllt worden waren. Auf Grund der geringen chinesischen Komponente werden im Folgenden ausschließlich die gesammelten Daten der deutschen Kulturangehörigen für die Analyse verwendet. In der Zusammenstellung des gesammelten Materials sind jedoch auch die Antworten der chinesischen Befragten aufgeführt. Genauere Daten zu den Teilnehmern sind der folgenden Statistik zu entnehmen (Tabelle 1).

Bei den befragten Deutschen handelt es sich auch um Personen, die ihre Erfahrungen ausschließlich oder unter anderem in Hong Kong gesammelt haben. Obwohl mir ein in Hong Kong lebender Deutscher im Vorfeld sagte, dass man Hong Kong unter keinen Umständen mit dem restlichen China vergleichen dürfte, deckten sich die Erfahrungen dieser Personen mit den sonstigen gesammelten, so dass ich keinen Grund sah, das Material nicht für die Analyse zu verwenden.

Im Folgenden ist zunächst unter Punkt 4 das gesammelte Rohmaterial zu Frage Nr. 5 kritisch empfundene Situationen, Frage Nr. 4 Auffälligkeiten an der anderen Kultur, und Frage Nr. 7 Handlungsempfehlungen, zusammengefasst.

Der anschließende Analyseteil ist in zwei Bereiche aufgeteilt: Der erste, Punkt 5, beschäftigt sich mit der Analyse der als kritisch empfundenen Situationen, der zweite, Punkt 6, mit der Analyse der Auffälligkeiten an der anderen Kultur. Die durchgeführte Analyse erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist ein Versuch, den von den Befragten beschriebenen Situationen und Auffälligkeiten Ursachen zuzuordnen.

<b>Variable</b>	<b>deutsche TN</b>	<b>chinesische TN</b>
Geschlecht	männlich 17 / weiblich 2	männlich 1 / weiblich 1
Alter	10-20 = 1 20-30 = 8 30-40 = 1 40-50 = 1 50-60 = 6 60-70 = 2	10-20 = - 20-30 = 1 30-40 = - 40-50 = - 50-60 = 1 60-70 = -
Schulabschluss	Hauptschule = 1 Realschule = 2 Abitur = 16	Hauptschule = - Realschule = - Abitur = 2
Studium	Ja = 15 Nein = 4	Ja = 2 Nein = -
Beruf	Student = 7 Auszubildender = 1 Beamter = 3 Angestellter = 5 Selbstständiger = 2 Rentner = 1	Student = 1 Auszubildender = - Beamter = - Angestellter = 1 Selbstständiger = - Rentner = -

Tabelle 1: Soziodemographische Variablen der Teilnehmer

Unter Punkt 7 werden die von den Befragten genannten Handlungsempfehlungen und die aus der Analyse des Materials hervorgegangenen Handlungsempfehlungen zusammengefasst. Außerdem wird ein möglicher Zusammenhang zwischen Frage Nr. 1 Häufigkeit des Kontaktes mit der anderen Kultur, Frage Nr. 2 Kontaktgruppen und Frage Nr. 3 der Veränderung des Bildes, das die Befragten vor ihrem Kontakt von der Kultur hatten, untersucht.

## **4 Ergebnisse**

In diesem Kapitel ist das Rohmaterial zu drei Punkten des Fragebogens zusammengefasst. Unter 4.1 sind die Ergebnisse zu Frage Nr. 5 kritisch empfundene Situationen, unter 4.2 die Ergebnisse zu Frage Nr. 4 Auffälligkeiten an der anderen Kultur, und unter 4.3 die Ergebnisse zu Frage Nr. 7 Handlungsempfehlungen, aufgeführt. Die hier zusammengefassten Ergebnisse werden unter Punkt 5, Punkt 6 und Punkt 7 dieser Arbeit weiterverarbeitet.

Die Beschreibungen wurden vom Wortlaut her nicht verändert. Um eine bessere Übersichtlichkeit zu gewährleisten, wurden sie lediglich nach Ähnlichkeiten geordnet.

### **4.1 Kritisch empfundene Situationen**

Den zentralen Punkt der durchgeführten Erhebung stellte die Frage nach den kritisch empfundenen Situationen dar, auf denen auch die critical-incident-Methode beruht. Um durch die Fragebogenerhebung möglichst viele, im Rahmen der critical-incident-Methode verwendbare Situationsbeschreibungen zu erhalten, wurde die Frage Nr. 5 nach den kritisch empfundenen Situationen folgendermaßen formuliert: „Gab es Situationen im Umgang mit der anderen Kultur, in denen Sie sich besonders unwohl gefühlt haben? Bitte beschreiben Sie diese Situationen genau (Ort, Zeit, etc.). Wie haben Sie/hat Ihr Gegenüber sich verhalten?“

Die Antworten auf diese Frage fielen in Umfang und Informationsgehalt unterschiedlich aus. In einem Fall wurden als Antworten auf andere Fragen Beschreibungen geliefert, die von ihrer Aussage unter die oben genannte Frage nach den kritisch empfundenen Situationen fielen. Diese habe ich als kritisch empfundene Situationen behandelt, was sowohl die Auflistung unter diesem Punkt als auch die Verwendung zur Analyse einschließt. Die Analyse der hier aufgeführten Ergebnisse ist unter Punkt 5 dieser Arbeit zu finden. Es werden dort ausschließlich von Deutschen beschriebene Situationen verwendet, da die chinesische Beteiligung zu gering war, um die aus ihr hervorgegangenen Ergebnisse einzubeziehen. Im Folgenden wird jedoch das gesamte Rohmaterial aufgeführt, das heißt sowohl Beschreibungen von Situationen, die deutsche Teilnehmer in China erlebt haben (D) als auch Beschreibungen von Situationen, die von Chinesen in Deutschland erlebt wurden (C):



- D1) Diskriminierung u.a. durch höhere Preise für Ausländer.
- D2) Persönlich unwohl fühlte mich auch vom zahlreichen „lao wai“, das man als Ausländer besonders in ländlichen Gegenden oft zu hören bekommt. Es bedeutet „Ausländer“ und ist im Grunde auch eine Höflichkeitsform, was mir Chinesen zu diesem Thema auch immer wieder sagten. Doch kam es Freunden und mir oft vor, als würden Chinesen diese Höflichkeitsform auch in anderer Bedeutung benutzen. Für mich wurde „lao wai“ manchmal gleichbedeutend als Ausdruck für einen Ausländer, der China nicht versteht, es nie verstehen wird und im Grunde auch nicht nach China gehört. Man erwartet von „lao wai“ nicht, dass sie irgendetwas in China begreifen, denn „der Ausländer wird immer ein Ausländer bleiben“ (Laowai jiu shi laowai“).
- D3) Eine andere Form ist es, wenn Chinesen offen mit den Fingern auf uns deuteten, sich über unser Verhalten oder zum Beispiel die Essgewohnheiten oder Fehler in der Landessprache belustigten. Das letztere kam aber selten vor. Dabei fühlten wir uns aber nicht unbedingt unwohl, sondern ärgerten uns über das ignorante und engstirnige Verhalten unserer asiatischen Mitmenschen.
- D4) Unwohl fühlte ich mich immer wieder mit den Chinesinnen, den Sprachproblemen und ihrer Ausländerignoranz. Chinesinnen mögen in der Regel keine ausländische Sprache. Sie ignorieren Ausländer. Außerdem erschweren den Kontakt komplett unterschiedliche Handzeichen. Dies scheint insbesondere ein Problem in den besetzten Gebieten zu sein (Xingjang, Tibet).
- D5) Schwer in China wurde es dann, wenn das eintrat, was in meinem Freundeskreis nur das „White-Monkey-Syndrom“ genannt wurde. Damit beschrieben wir das Verhalten der Chinesen uns gegenüber, die offenbar vorher wenig bis keinen Kontakt mit Menschen aus dem Westen gehabt hatten. Man wurde völlig offen und ohne jegliche Form der Scham direkt angestarrt, als wäre man geradewegs aus einer fliegenden Untertasse gestiegen. Dabei war es den Starrenden absolut egal, ob wir zurückgafften oder sie verbal oder durch Gestikulieren davon abzuhalten versuchten. Man schien den Status eines menschlichen Wesens verloren zu haben und nur noch als ein Kuriosum zu existieren. Schnell fand ich heraus, dass man solche Situationen durch eigenes Verhalten und Eingreifen nicht ändern kann. Denn für die Chinesen schienen unsere Reaktionen die Sache nur noch interessanter zu machen. Also, Zähne zusammenbeißen und durch.

- D6) Mit offenem Mund angegafft werden. Zurückgaffen hilft aber nicht.
- D7) Ausländer werden ungeniert als „Milchkühe“ betrachtet, die alle so reich sind, dass man ihnen bei jeder Gelegenheit das Geld aus der Tasche zieht – aufpassen!
- D8) Unsere Reisegruppe wollte eine Bootsbesichtigung im Hafengebiet von Hong Kong unternehmen. Die Bootsführerin fuhr hinaus aufs Wasser und gab uns zu verstehen, dass sie nicht weiterführe, wenn wir ihr kein Geld bezahlen würden. Wir ignorierten sie und schließlich fuhr sie weiter und ließ uns für den Rest der Fahrt in Frieden.
- D9) Die Asiaten, besonders die Chinesen, lieben lange Diskussionen. Bei den endlosen Meetings durfte ich erfahren, dass selbst die jüngeren Chinesen dem Alter noch einen gewissen Respekt entgegenbringen.
- D10) Im Büro/bei der Arbeit wurde kaum Kritik geübt, das offene Verhalten, wie ich es aus unserer Kultur kenne, gab es in Hong Kong, in diesem Büro, das seinen Hauptsitz in London hat, also von dort auch beeinflusst wird, nicht. Das Verhältnis Chinesen / Engländer lag bei ungefähr 8 zu 1. Ich habe dieses Verhalten vermisst, da man meiner Meinung nach schneller und auf direkterem Wege zum Ziel kommt. Ich habe das als eine große Behinderung in der Arbeitsweise verspürt, es lag in vielen Gesprächen eine Art Verkrampfung. Ich wusste schon vorher, dass diese Gespräche nicht einfach sein würden, aber in der Situation an sich konnte ich kaum Einfluss nehmen und das ganze entspannen, so wie ich es von mir kenne, wenn in unserer Kultur einmal solche Probleme auftreten. Es ist mir aufgefallen, dass oft eine nicht zu kleine Distanz zum Vorgesetzten dazugehören sollte / musste. Dies zu akzeptieren ist mir nicht sehr leicht gefallen und hat mich oft auch deprimiert, aber da dieses Büro gut läuft, auch mit dieser für mich fremden Umgangsweise, habe ich mir sehr viele Gedanken darüber gemacht und wollte daraus lernen, was auch geschehen ist. Übernehmen wollte ich dieses Verhalten jedoch nicht, auch wenn man Vorteile in Bezug auf den geregelten Ablauf von fast allen Dingen erkennen kann. Meiner Meinung nach wurde die Selbstentfaltung jedes Einzelnen und damit auch der Fortschritt des Gesamten behindert. Es gab unter den Angestellten kaum persönlichen Austausch, vor allem war das Büro zum Arbeiten da, was zu einer für mich bedrückenden Anonymität geführt hat. Einiges mag auch an dem Umstand liegen, dass meine Zeit dort

von vornherein begrenzt war (zwei Monate Praktikum in einer 130-Mann-Abteilung), ich denke jedoch, dass vor allem auch der kulturelle Unterschied viel zu diesen Umständen beigetragen hat. Trotz allem habe ich eine Herzlichkeit immer wieder auch während der Arbeit gespürt, auch wenn sie nur am Rande, aber doch regelmäßig (zum Glück) vorkam, was mich immer hat hoffen lassen. Ich möchte nicht sagen, dass man aktiv an einer Veränderung im Umgang untereinander (in diesem Büro) arbeiten sollte, da das einfach die chinesische/asiatische Kultur ist, ich glaube jedoch, dass sich mit der Öffnung von China einiges im Verhalten der Chinesen über Jahrzehnte von selbst ändern wird. Man kann sagen, Hongkong war ja schon immer offen, aber auch hier wird sich mit der immer breiter werdenden Akzeptanz von China in der Welt noch vieles ändern .... (hab ich irgendwie so im Gefühl, vorausgesetzt, der Friedensprozess und die Annäherungspolitik halten an).

- D11) Das einzige, was mich gestört hat, war, dass bei dem täglichen Kaffee trinken um 5 Uhr abends bei mir in der Forschergruppe alle nur chinesisch gesprochen haben, obwohl jeder zumindest englisch gut verstanden und in der Universität fast alle Kurse auf englisch gehalten und geprüft werden. Von daher hatte ich etwas das Gefühl nicht unbedingt dazu zu gehören. Dieses Verhalten liegt aber wohl daran, dass man gegenüber seinen Kollegen nicht das Gesicht verliert, da für die Chinesen die englische Aussprache doch um einiges schwieriger ist als für uns Europäer und sich keiner eine Blöße geben wollte. Wenn ich dann aber gefragt habe, dann war die Hemmschwelle deutlich niedriger.
- D12) Manchmal fühlte ich mich ausgeschlossen, als ich die Sprache noch nicht so gut beherrschte.
- D13) Ungewohnt ist auch, dass jeder ein Lehrer ist. Während hier ein Ausländer nie verbessert wird, wird man in den beiden Chinas permanent und von jedem beim Sprechen verbessert. Daher Frustrationslevel hoch aber schnelle Fortschritte in der Aussprache.
- D14) Die chinesische Sprache ist kompliziert, so kann das gleiche Wort in den möglichen vier verschiedenen Tonarten verschiedene Bedeutungen haben, dazu kommen noch die vielen unterschiedlichen Dialekte, auch eine Verständigung über Zeichensprache mit den Händen, besonders von uns Europäern, ist in der Regel zwecklos, so dass auch die Chinesen sich im Zweifelsfall nur über das geschriebene Wort verständigen können.

- D15) Ein (chin.) Freund war mit mir zusammen (!) ein Geschenk kaufen, welches sehr teuer und angeblich für seine Freundin gedacht war. Schließlich wollte er es mir schenken. Da diese Situation – egal, wie ich mich verhalten hätte – einen Gesichtsverlust bedeutet hat (wenn ich das Geschenk annehme, ist das ein Gesichtsverlust in meiner eigenen Kultur, wenn ich es nicht annehme, mute ich meinem Freund einen Gesichtsverlust zu), beschloss ich, es mit ihm zu diskutieren, und ihm mein Verhalten zu erklären. Er erklärte mir die Gründe für sein Verhalten und schließlich (nach etwa einer halben Stunde) nahm ich sein Geschenk an.
- D16) In Peking auf dem Zentralbahnhof verspürte ich Mitte Februar 1999 plötzlich einen besonders starken Darmdrang und besuchte dort die öffentliche Bedürfnisanstalt. Nach Entrichtung einer geringen Schutzgebühr konnte ich einen größeren Raum betreten, in dem sich recht übersichtlich im Hintergrund vor einer Fensterfront ein etwa 50 cm hohes Podest befand, auf dem hintereinander im Abstand von 1 m, sechs Bodentoiletten eingelassen waren. Die kleinen Räumlichkeiten waren unten etwa 25 cm über dem Boden und oben etwa 1,5 m hoch durch spanische Wände abgegrenzt. Zum Zeitpunkt meines Hochdruckes waren alle Stuhlsammler von in der Hocke sitzenden chinesischen Herren besetzt. Die Vorgänge bei Betätigung der menschlichen Entleerungsvorrichtungen sowie die Genitalien selbst und deren Nachreinigung, soweit sie unter der 25 cm Grenze vorgenommen wurden, waren vom Standpunkt an der Eingangstür hervorragend zu beobachten. Ich hätte zu gerne ein Foto geschossen, wagte es jedoch nicht. Wegen der starken Frequentierung der Aborte und der Normalität, mit der Chinesen dieses Geschäft betrachten und betreiben, wurde sicher diese unwirtliche Art der Toilette gewählt. Trotz meiner umfangreichen Reiseerfahrungen und Weltoffenheit war ich selbst in dieser Notsituation, auch unter Chinesen, fast zu genant, um diese einmalige Möglichkeit des Völker verbindenden Kulturaustausches in Form eines öffentlichen Auftrittes im engsten Kreis freiwillig zu nutzen. Nur der Schmerz und die Angst einer vorzeitigen Eruption zwang mich unumgänglich zum sofortigen Handel, Augen zu und durch, dachte ich. Mein Hintermann, der den Abgang vor sich live beobachten konnte, war sicher begeistert von der menschlichen Kraft, mit der sich Deutsche offenbaren können. Ich kannte vornehmere und schlechtere Bedürfniseinrichtungen mit absperrbaren Einzelzellen, an die ich mich gewöhnt hatte. Mit diesem Powerlehtag brauchte ich jetzt keine Öffentlichkeitsarbeit mehr zu fürchten.

- D17) Rücksichtslosigkeit im Straßenverkehr – keine Gegenwehr möglich.
- D18) Der Egozentrismus der Kantonesen zeigt sich täglich im öffentlichen Verkehrswesen (Drängeln, Schieben ohne Rücksicht auf Verluste) und zwar gegenüber allen anderen (nicht nur gegenüber Ausländern). Es herrscht die Maxime: „Ich muss der erste sein“.
- D19) Shanghai, Mitte September 2000: Ich hatte – mit einigen deutschen Kommilitonen – gerade einen Stadtbummel hinter mir und wollte nach dem Weg zur nächsten U-Bahn-Station fragen. Ich fragte also einen Mann, der vor einem Schnellimbiss stand. Ohne einen sichtbaren Grund fing er plötzlich an, mich aufs Übelste zu beschimpfen (zum Glück sprach er Shanghai-Dialekt, so dass ich das meiste davon nicht verstehen konnte), wurde zuletzt sogar fast tätlich. Ein Kommilitone, der sich schon länger in Shanghai aufhielt, trennte uns und sagte mir, dass ich mir für die Frage den denkbar schlechtesten Gesprächspartner ausgesucht hatte: einen Taxifahrer. Verständlicherweise war dieser auf die U-Bahn (in Shanghai zu der Zeit ein ziemlich neues Verkehrsmittel) nicht sonderlich gut zu sprechen, da es für ihn eine große Konkurrenz darstellte.
- D20) Einer aus unserer Gruppe hatten einen Unfall. Er hat ein Kind überfahren, da dieses unverhofft über die Straße zu seinen Eltern rannte. Die Ungewissheit über das Verhalten der Polizei, die Unsicherheit über das Befinden des Kindes verursachte uns großes Unbehagen. Mit der Polizei konnte durch unsere Reiseführer (Chinesen) eine Lösung gefunden werden. Wie es dem Kind geht, wissen wir bis heute nicht. Ort: ca. 100 km vor Pingliang ca. Mittagszeit.
- D21) Datong: Ankunft auf dem reservierten Stellplatz vor einem Hotel. Unser Eintreffen wurde im lokalen Fernsehen angekündigt. Neugierige „Gaffer“ belagerten uns und unsere Wohnmobile. Mit Fahrrad, Motorrad und Auto sind sie gekommen. Sie wollten fast alle sehen wie es in unseren Wohnmobilen aussieht. Teilweise drängten sich bis zu zehn Personen gleichzeitig in unsere Gefährte. Sie waren alle sehr anständig, sehr interessiert und doch recht aufdringlich. Zeit Abenddämmerung.
- D22) Im Berufs- und Geschäftsleben stellen die Chinesen teilweise überzogene Forderungen, die meist auf Unkenntnis der Sachlage beruhen oder dem Ausloten der Möglichkeiten dienen. Wegen des Gesichtsverlustes kann man solche Angelegenheiten nicht einfach

als Unsinn abtun, besonders in Gegenwart anderer Teilnehmer sollte man solche Vorkommnisse als besonders interessant hervorheben und erläuternd ablehnen.

- D23) Bei meiner Tätigkeit als Inbetriebnehmer und Berater für verfahrenstechnische Abläufe bei Industrieanlagen im heutigen Zeitalter der computergesteuerten Automaten und Maschinen konnte ich immer wieder feststellen, dass bei vielen Leuten, die mit den alten Anlagen verwachsen waren und bei jüngeren Leuten ohne entsprechende Erfahrung eine gewisse Naivität bei der Beurteilung der Notwendigkeit der präzisen und folgerichtigen Detail- und Gruppentests von Anlagenteilbereichen vor den ersten Startversuchen vorzufinden war. So wurde ich oft kundenseitig, aber auch von den eigenen Leuten dazu gedrängt, schon vor den erfolgreichen Testabschlüssen provisorisch bestimmte Geräte vorzuführen um so einen gewissen Erfolgsstand vorzutäuschen. Da die Provisorien aber laufend erhöhten Zeitaufwand hervorrufen, den man eigentlich gerade scheinbar mindern wollte, habe ich solchen Wünschen selten oder nur mit schriftlichen Zugeständnissen der entsprechenden Instanzen nachgegeben. Aus früheren Erfahrungen, bei denen ich großzügig mitgespielt hatte, habe ich gelernt, dass die Früchte aus gelungenen Aktionen dieser Art meistens die anderen geerntet haben. Die faulen Früchte durfte ich dann selbst auslöffeln, dafür war meistens kein anderer mehr zuständig, was häufig eine enorme Gratwanderung, Glück und Kompromissbereitschaft meinerseits und das Wohlwollen der anderen bedeutete.
- D24) Die chinesischen Inbetriebnehmer, die als Gruppen möglichst selbstständig arbeiten sollten, hatten Zeitpläne für die Inbetriebnahme einzelner Anlagengruppen geplant, bei denen die am zeitaufwendigsten präzisen Detailtests fast unberücksichtigt blieben. Hier musste ich die Zeitpläne nach der bewährten Methode belobigen um sie dann mit diplomatischem Geschick zu zerreden und realitätsgetreu umzugestalten. So wurde am Ende aus den gedachten zwei Monaten etwas über den ursprünglich geplanten vier Monaten. Die Chinesen hatten für die Zeit der Inbetriebnahme planmäßig für sich in allen Räumen, je nach Bedarf, Betten aufgestellt und arbeiteten offiziell 24 Stunden am Tag. Tatsächlich wurde aber nur richtig gearbeitet, wenn wir vor Ort waren, in der anderen Zeit wurde geschlafen oder gespielt, auch an der Anlage, dadurch entstandene Defekte wurden dann am folgenden Tag zuerst repariert. Im heutigen Zeitalter der Leistungsgesellschaft kann man sich, besonders in verantwort-

ungsvollen Positionen keine Fehler mehr erlauben. Meistens warten andere nur auf unsere Fehler, um sofort zuzuschlagen und schnellstens nachzurücken, dabei wird die gute Absicht dann verhängnisvoll als böse Tat ausgelegt. Weiterkommen und gut verdienen möchten alle, verlieren will aber keiner, deshalb sollte man am Anfang lieber etwas zurückstecken, aber grundsätzlich keine faulen Kompromisse eingehen, sie zahlen sich nicht aus.

- D25) Da ich Vegetarier bin, geriet ich mehrmals in die Situation, dass ich angebotene und hoch gepriesene chinesische Gerichte (normalerweise mit Fleisch) nur mit Widerwillen und nur mit großer Überwindung essen konnte. Auf die Fragen, wie es mir schmeckte, musste ich jeweils etwas schummeln beim Antworten.
- D26) Spucken auch auf Teppichböden.
- D27) Allgemein macht einem der Gestank und der Lärm sehr zu schaffen. In den Städten das ewige Hupen (schlimmer als Italien).
- D28) Eine Gruppe von Taxifahrern versperrte mit ihren Fahrzeugen eine Straße in der Innenstadt, lärmte und brachte den Verkehr zu erliegen. Als zwei Polizeijeeps sich näherten, löste sich das Ganze innerhalb kürzester Zeit auf. Die Taxifahrer schienen einen gewaltigen Respekt vor der Polizei zu haben.
- D29) Zu der Zeit, als ich in China war, wollte alle Chinesen möglichst China verlassen, um sich in der freien Welt eine neue Existenz aufzubauen. Besonders bevorteilt waren dabei natürlich die Chinesinnen, die sich nur einen reichen Ausländer angeln brauchten um dann zu heiraten und auszuwandern. Besonders bei den jüngeren Männern lauerte die Gefahr im Detail, ein Ring als Geschenk gilt als Versprechen, auch ein nicht geplantes Kind kann gefährlich werden. Bei einer heimlichen Abreise stand am Flughafen bei einigen Liebhabern plötzlich die geschäftstüchtige Familie der schönen Maid und handelte unter Polizeiandrohung beachtliche Lösegelder aus.
- D30) 50. Jahrestag Gründung der Volksrepublik China, Peking, Oktober 1999: Hermetisch abgeriegelte Innenstadt, einschließlich des Platzes der himmlischen Friedens. Ein Feiertag unter Ausschluss des Volkes, dem eigentlich dieser Tag gelten sollte. Die kommunistische Prominenz war mit seinen Abgeordneten aus den Provinzen unter sich. Auch außerhalb der weiträumigen Absperrungen wurde jede kleine Ansammlung von Militär auseinandergetrieben. Beim Filmen dieser Situationen war es brenzlich und es war geboten, schnell das Weite zu suchen. Fazit:

China ist noch weit davon entfernt, demokratische Züge erkennen zu lassen.

- D31) Da ich beruflich in China zu tun hatte, waren meine Gesprächspartner Mitarbeiter des Kunden. Wenig kooperativ und kompromisslos in den Verhandlungen und den Baubesprechungen. Ein Nachgeben wird als Gesichtsverlust betrachtet, und das ist wohl das Schlimmste, was einem Chinesen passieren kann. Anders die Jugend, vielfach wird versucht, mit Ausländern ins Gespräch zu kommen. Zum einen, die eigenen Englischkenntnisse zu prüfen, und zum anderen, etwas über andere Länder, vor allem Europa, zu erfahren.
- C32) Winter 2001 spät abends in der S-Bahn fühlte ich mich von einer lauten Gruppe Rechtsradikaler bedroht. Einige von ihnen starrten mich andauernd an. Ich vermied Augenkontakt und gab den Anschein weiter zu lesen.
- C33) Es war mein erstes Jahr in Deutschland, einmal im Hauptbahnhof. Ich fragte jemanden, ob ich mit ihm zusammen mit dem Bayerticket fahren könnte. Es kam ein Angestellter der DB, schrie mich an, behauptete, dass ich gebettelt hätte und wollte die Polizei holen. Ich hatte ihn nicht so gut verstanden, aber trotz meines eingeschränkten Deutschs wusste ich, dass es um etwas Verbotenes ging. Ich versuchte, die Situation zu erklären, aber der Mann schrie weiter und hörte nicht zu. Ich hatte Angst und verließ den Bahnhof.

## **4.2 Auffälligkeiten an der anderen Kultur**

Neben den kritisch empfundenen Situationen sollten im Fragebogen unter Frage Nr. 4 auch Auffälligkeiten an der anderen Kultur beschrieben werden: „Nennen Sie bitte drei Dinge, die Ihnen am Stärksten an der anderen Kultur aufgefallen sind.“

Einer Person fällt meist das auf, was sie selbst nicht gewohnt ist, was ihr fremd erscheint. Somit ist die Frage nach den Auffälligkeiten an einer anderen Kultur die Frage nach den wesentlichen Unterschieden zwischen der fremden und der eigenen Kultur. Diese von den Teilnehmern festgestellten, wesentlichen Unterschiede können die Ergebnisse der kritisch empfundenen Situationen untermauern und ergänzen. Nachfolgend werden die zu dieser Frage gesammelten Ergebnisse aufgeführt. Die Analyse der Ergebnisse ist unter Punkt 6 dieser Arbeit zu finden. Auf Grund der geringen chinesischen Beteiligung wurde auch bei der Analyse der Auffälligkeiten an der anderen Kultur auf eine Einbeziehung der chinesischen Beiträge verzichtet. Im Folgenden



werden Sie, um die Vollständigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, dennoch aufgeführt und mit einem (C) gekennzeichnet.

- Starke Bindungen und Verantwortungen in der Familie
- Familienstrukturen wie in Südeuropa
- Gemeinschaftsgefühl der Familie
- Unglaubliche Diskrepanz zwischen arm und reich
- Viel Armut (krasse Unterschiede zwischen arm und reich)
- Denken in konkreten Relationen und Verbindungen nicht in abstrakten Normen
- Realitätsbezogenheit des Denkens
- Deutlich stärkerer Pragmatismus
- Große Hilfsbereitschaft Fremden gegenüber
- Gastfreundschaft
- Freundlichkeit
- Sehr höflich
- Lerneifer
- Fleißig
- Fleiß
- Viel Fleiß bei der Arbeit
- Zurückhaltung
- Bescheidenheit
- Andere Essgewohnheiten
- Esskultur
- Andere Esskultur
- Essgewohnheiten und Speisen
- Starke Religiosität
- Sehr religiös
- Die Chinesinnen und die Sprache sowie Handsprache in Verbindung mit einer enormen Ausländerignoranz (-hass?)
- Sinozentrismus
- Chauvinismus

- Lassen sich nur schwer auf andere Kulturen ein
- Rassismus
- Desinteresse an der Umweltzerstörung
- Umweltschutz fast ein Fremdwort (Jugend beginnt mit Hinweisen auf diese Probleme)
- Anderes Verhalten gegenüber seinen Mitmenschen
- Stark von „Konventionen“ geprägt
- Umgangsformen
- Geschäftstüchtig
- Kommerz
- Sprache
- Schrift
- Egoismus
- Ein Chinese wird kaum nein oder er weiß es nicht sagen, weil er dann befürchtet sein Gesicht zu verlieren. Er wird den Informationsmangel umschreiben und zur Not auch unrichtig beantworten.
- Offenbar anderes Moral- und Schamverhalten als in Deutschland
- Planungen werden nicht sehr genau genommen
- Andere Bewertung der Privatsphäre
- Chaos und Schmutz
- Beidseitiger Konflikt zwischen Tibeterinnen und Chinesinnen. Verlierer sind eigentlich immer die Tibeterinnen
- Aufgeschlossenheit der Tibeterinnen
- Selbstbeherrschung
- Anderer Lebensstandard
- Lebensweise, Philosophie
- Rückständigkeit
- Künstlerische Darbietungen
- Rücksichtslosigkeit gegenüber den Mitbürgern
- Sehenswert die Denkmäler vergangener Epochen
- Ihr Aussehen

- Starke Unterscheidung in Freunde/Verwandte und Fremde
- Ungeduld
- Vitalität
- Normale Leute (C)
- Ihre Umgebung (C)
- Literatur, Musik und/oder Wissenschaft (C)
- Deutsche: direkt - Chinesen: zurückhaltend (C)
- Deutsche: aktiv - Chinesen: passiv (C)
- Deutsche: freimütig - Chinesen: feinfühlig (C)

### **4.3 Handlungsempfehlungen**

Einen weiteren interessanten Aspekt der Erhebung stellt die Frage Nr. 7 dar: „Gibt es Empfehlungen, die Sie Menschen mit auf den Weg geben würden, die sich zukünftig in der anderen Kultur bewegen müssen?“

Ziel der critical-incident-Methode ist es auch, aus den gewonnenen Ergebnissen Handlungsempfehlungen für den Umgang mit der anderen Kultur abzuleiten. Die konkrete Frage nach den Handlungsempfehlungen, die Personen geben würden, welche Kontakt mit der anderen Kultur hatten, kann die aus der critical-incident-Methode gewonnenen Erkenntnisse erweitern oder ergänzen. Aus diesem Grund werden die von den Teilnehmern abgegebenen Handlungsempfehlungen und die aus den kritisch empfundenen Situationen und den Auffälligkeiten an der anderen Kultur abgeleiteten Handlungsempfehlungen unter Punkt 7 zu einem großen Komplex von Handlungsstrategien zusammengefasst.

Auch in diesen werden auf Grund der geringen Beteiligung die Beiträge der chinesischen Teilnehmer nicht einbezogen. Im Folgenden werden diese Ergebnisse jedoch der Vollständigkeit halber aufgeführt und mit einem (C) gekennzeichnet.

- Ich würde zukünftige Reisende vor der Ausländerignoranz der Chinesen warnen, damit sie damit besser umgehen können und zuerst nicht so geschockt sind.
- Trotzdem man sich in China erst seit gut zehn Jahren als Ausländer frei bewegen kann, sollte man nicht auf seinen „Ausländerbonus“ vertrauen. Gerade in den Großstädten, wo Ausländer genauso zum Stadtbild gehören wie die Chinesen selbst, sind die Menschen vielerorts bereits mindestens so abgebrüht wie in jeder anderen Großstadt der Welt auch.

- Geduldig und defensiv handeln und eine große Leidensfähigkeit entwickeln.
- Meiden Sie in Notsituationen die Polizei, bevor Ihnen geholfen wird, werden Sie selbst erst einmal langwierig und gründlich durchleuchtet, ob nicht Ihnen eine Schuld angelastet werden kann (als Ausländer sind Sie grundsätzlich reich und zahlungsfähig).
- Bei Unfällen leisten Sie nur im äußersten Notfall erste Hilfe – besonders bei Personenschäden können leicht Folgeschäden abgeleitet werden, die Ihnen als zahlungskräftiger Ausländer angelastet werden könnten, besonders bei armen Klienten sucht man gute Zahler. Auch die Chinesen sehen deshalb solange zu bis die Polizei kommt und verschwinden dann diskret.
- Lernen Sie möglichst etwas chinesisches, Begrüßungen, Bedankungen, Zahlen etc. Fragen Sie mehrfach nach dem gleichen Weg und glauben Sie erst an die Auskunft, wenn es keine andere Möglichkeit mehr gibt.
- Vielleicht versuchen, etwas von ihrer Sprache zu lernen, auch wenn es sehr schwierig ist und lange dauern kann, aber ein paar Worte reichen und öffnen oft verschlossene Türen
- Einschlägige vorbereitende und weiterführende Literatur lesen, um auf die andere Kultur vorbereitet zu sein; evtl. Sprache lernen, da Kommunikation sonst u.U. sehr schwierig wird.
- Sich vorher über die andere Kultur hinreichend informieren, um Fettnäpfchen zu vermeiden.
- Achten Sie besonders in Großstädten in eingegengten Situationen und bei der Berührung mit Händlern und Bettlern – speziell organisierte Bettelkinder – auf Ihre Geldbörse. Tragen Sie die Kreditkarten sicher und separat und Ausweise nur als Kopien mit sich.
- Wenn man sich außerhalb seiner gewohnten Umgebung bewegen will, sollte man sich kleine Karten anlegen auf denen als Überschrift auf chinesisches nur das genaue Ziel steht mit einer darunter auf deutsch geschriebenen Erläuterung.
- Sei offen und ohne Vorurteile.
- Offenheit, bereit sein, die andere Kultur zu erleben.
- Hoffe auf das Beste, sei auf das Schlimmste gefasst. Akzeptiere das Anderssein, betrachte es als Bereicherung der Erfahrung und

sei es, dass du mit der Überzeugung zurückkehrst, „Deutschland ist doch nicht so schlecht“.

- Urteile nicht vorschnell über die Menschen einer fremden Kultur.
- Es gibt kein „Gut“ oder „Schlecht“, kein „Richtig“ oder „Falsch“ beim Vergleich der Kulturen, immer nur ein „Anders“, ein „Verschieden“.
- Offenheit im Denken; nicht versuchen, andersartige Gegebenheiten vor dem Hintergrund eigener bisheriger Erfahrungen und Denkweisen zu beurteilen.
- Versuchen, zu verstehen, warum sie etwas machen.
- Versuchen, die Hintergründe für das entsprechende Verhalten zu erkennen und zu akzeptieren, Geduld und Selbstbeherrschung bewahren und trotz innerer Aufgebrachtheit daran denken, dass der Mensch gegenüber auch vielleicht sogar das gleiche empfindet wie man selbst, es nur anders zum Ausdruck bringt. Im Grunde sind die Menschen doch sehr ähnlich.
- Auf keinen Fall deutsche Wertvorstellungen/Maßstäbe anlegen, sondern die fremde Kultur möglichst unbefangen auf sich wirken lassen (Vorurteile wie beispielsweise Entwicklungsland oder streng kommunistisch sind in China fehl am Platz).
- Keine deutschen Maßstäbe und Werte zu Grunde legen, wenn Sie etwas sehen, was Sie erstaunt, verwundert, erschreckt etc. ... Einfach überlegen: Warum machen die das so... Es gibt fast immer einen Grund...
- Nicht immer mit daheim vergleichen. Die großen Hotels mit westlicher Küche meiden.
- Man sollte sich der neuen Kultur öffnen, um sie möglichst intensiv kennen zu lernen. Wenn man sich vor ihr verschließt und nur Dinge sieht, die man kennt und weiß, hat man keinen Blick für die Schönheiten und Vorzüge einer Kultur. Natürlich gibt es auch Nachteile, aber die gibt es schließlich überall.
- Man sollte die andere Kultur akzeptieren, wie sie ist. Dann kann man auch viel von ihr lernen – gerade in Bezug auf manche Werte, die in unserer Kultur heutzutage leider nicht mehr zu finden sind.
- Ihre Religion achten
- Gute Charaktereigenschaft: Flexibilität bei Auftreten ungewöhnlicher Situationen.

- Respektieren und kennen lernen einer fremden Kultur und als Brücke wirken zum Übermitteln der eigenen Kultur (C).
- Freundlichkeit kommt immer an. Wenn man sich selbst nicht allzu ernst nimmt, sich nicht als Ich-bin-hier-Gast-also-nehmt-gefälligst-Rücksicht aufspielt und vielleicht beim Gegenüber sogar ein echtes Lächeln oder Lachen hervorrufen kann, ist das allemal die beste Möglichkeit, sich seine Wünsche erfüllen zu lassen.
- Immer höflich sein, sonst verliert man das Gesicht.
- Auf die anderen zugehen, vor allem, wenn man nach China reist.
- Keine Angst haben, die Chinesen sind sehr nett. Den Menschen als gleichwertigen Menschen behandeln, denn wir sind nicht besser.
- Nicht den reichen Deutschen spielen, der mit seinem Geld alles kaufen kann. Auf dem Markt mit markten, nicht jeden Preis akzeptieren. Alleine zum Markt gehen, nicht in Horden.
- Vorsicht ist auf allen freien Märkten geboten, wenn ca. 50 % des Preises herunter gehandelt wurde, ist man im Feilschen ein Profi. Bei 30-25 % sind wohl Händler und Käufer halbwegs zufrieden.
- Gefährlich wird es in der Pekinger U-Bahn, ohne Ellenbogen ist ein Aussteigen während der Hauptverkehrszeit kaum möglich, hier herrscht die eingangs erwähnte Rücksichtslosigkeit.
- Der erste Kontakt ist sehr wichtig, man vergisst den ersten Augenblick kaum, insofern der Unterschied zwischen beiden Kulturen groß ist. Aber ich denke, wenn man Geduld und keinen engen Horizont hat, dürfte es möglich sein, immer etwas voneinander zu lernen (C).

## **5 Analyse der als kritisch empfundenen Situationen**

In diesem Kapitel werden die unter 4.1 aufgeführten Ergebnisse der Frage nach kritisch empfundenen Situationen analysiert. Hierbei wurden nicht alle Nennungen einbezogen, sondern eine konkrete Auswahl getroffen, die sich einerseits danach gerichtet hat, wie oft gleiche oder ähnliche Beschreibungen in den ausgewerteten Fragebögen genannt wurden und wie hoch die Möglichkeit und Notwendigkeit der Erklärung der beschriebenen Situationen eingeschätzt wurde. In die Analyse wurden auf Grund der geringen Beteiligung keine Berichte chinesischer Teilnehmer einbezogen.

Die Analyse der als kritisch empfundenen Situationen wurde in drei Hauptkategorien aufgeteilt: Die erste Kategorie beschäftigt sich mit dem Verhalten der Chinesen gegenüber Ausländern, also mit Verhalten, das den Beteiligten wahrscheinlich ausschließlich auf Grund ihrer ausländischen Herkunft begegnete wie Diskriminierung oder Sprachprobleme. In der zweiten Kategorie, dem Verhalten im Geschäftsleben, geht es um Verhalten, welches den Beteiligten im geschäftlichen beziehungsweise beruflichen Bereich aufgefallen ist, sich aber nicht unbedingt von dem Verhalten unterscheidet, was ein chinesischer Kulturangehöriger einem anderen chinesischen Kulturangehörigen entgegenbringen würde wie Kritikverhalten und Hierarchieordnung. Die dritte Kategorie, Allgemeines Verhalten, beschäftigt sich mit Verhalten, welches wahrscheinlich nicht nur gegenüber Ausländern, sondern auch gegenüber anderen Chinesen gezeigt wird und nicht in den geschäftlichen, sondern in den öffentlich-privaten Bereich fällt wie Bewertung der Privatsphäre und Rücksichtslosigkeit.

### **5.1 Verhalten gegenüber Ausländern**

#### **5.1.1 Diskriminierung von Ausländern**

Das Gefühl, von den Chinesen auf Grund der ausländischen beziehungsweise der deutschen Herkunft diskriminiert worden zu sein, taucht in den gesammelten Situationsbeschreibungen immer wieder und in unterschiedlichen Zusammenhängen auf. Einer der Befragten schreibt kurz: „Diskriminierung von Ausländern, unter anderem durch höhere Preise.“ Da nicht genauer beschrieben wird, was mit Diskriminierung hier gemeint ist und das Fordern höherer Preise nicht unbedingt als Diskriminierung, sondern auch als Geschäftstaktik gewertet werden kann, ist diese Aussage schwer zu beurteilen.

Ein anderer Befragter beschreibt seine Erfahrungen genauer: „Persönlich unwohl fühlte ich mich auch vom zahlreichen „lao wai“, das

man als Ausländer besonders in ländlichen Gegenden oft zu hören bekommt. Es bedeutet Ausländer und ist im Grunde auch eine Höflichkeitsform, was mir Chinesen zu diesem Thema auch immer wieder sagten. Doch kam es Freunden und mir oft vor, als würden Chinesen diese Höflichkeitsform auch in anderer Bedeutung benutzen. Für mich wurde „lao wai“ manchmal gleichbedeutend als Ausdruck für einen Ausländer, der China nicht versteht, es nie verstehen wird und im Grunde auch nicht nach China gehört. Man erwartet von „lao wai“ nicht, dass sie irgendetwas in China begreifen, denn „der Ausländer wird immer ein Ausländer bleiben (laowai jiu shi laowai).“

Ist dies eine Form von Diskriminierung? Oder stellt die Aussage, dass ein Ausländer China niemals ganz verstehen wird, vielmehr eine Wahrheit dar, die sich auf Grund der bisherigen, auch historischen Erfahrungen, wie zum Beispiel der christlichen Missionierung, als richtig herausgestellt hat? Es stimmt ja, dass eine fremde Person eine andere Kultur nie so verstehen wird wie jemand, der in ihr herangewachsen ist und somit sein ganzes Leben in ihr verbracht hat.

Der Satz „ein Ausländer wird immer ein Ausländer bleiben“ kann jedoch gewisse problematische Aspekte beinhalten. Dieser Ausdruck schließt die in der Situationsbeschreibung genannte Aussage „im Grunde gehört er auch nicht nach China“ mit ein. Dies kann bedeuten, dass man sich klar gegenüber Ausländern abschottet und nicht bereit ist zu einer möglichen Integration. Hier liegt dann eine klare Unterscheidung, und zwar im negativen Sinne von Diskriminierung vor. Dies bedeutet natürlich nicht, dass die Diskriminierung offen zur Schau gestellt wird. Man kann sich auch und gerade von einem Fremden durch Höflichkeit distanzieren. Die Chinesen, bei denen der Befragte sich erkundigt hat, sagten ihm ja auch immer wieder, dass „lao wai“ eine Höflichkeitsform darstellt.

Ein weiterer problematischer Aspekt des Satzes „ein Ausländer wird immer ein Ausländer bleiben“, der hier allerdings nur kurz angerissen werden kann, ist die beinhaltete Aussage „ein Ausländer wird China nie verstehen“ oder, anders gesagt, „nur ein Chinese kann China verstehen“. Dies bedeutet auch, dass „chinesische Probleme“ nur von Chinesen verstanden werden können und andere, Nicht-Chinesen sich somit gar nicht erst „einmischen brauchen“. Hier fällt einem wahrscheinlich als erstes die Diskussion über Menschenrechtsverletzungen ein.

Als eine vielmehr offensichtliche Diskriminierung würde man wohl folgendes Verhalten bewerten: „Eine andere Form ist es, wenn Chinesen offen mit den Fingern auf uns deuteten, sich über unser Verhalten oder zum Beispiel die Essgewohnheiten oder Fehler in der Landessprache



belustigten. Das letztere kam aber selten vor. Dabei fühlten wir uns aber nicht unbedingt unwohl, sondern ärgerten uns über das ignorante und engstirnige Verhalten unserer asiatischen Mitmenschen.“

Dies ist kein Verhalten gemäß dem Satz „ein Ausländer wird immer ein Ausländer bleiben“, der grundsätzlich nur unterscheidet zwischen Chinese und Nicht-Chinese. Die beteiligten Chinesen stellen sich vielmehr über die Ausländer, indem sie diese auslachen; hier liegt also eine eindeutige Diskriminierung vor. Es scheint schwierig, dieses Verhalten zu erklären. Im Vorhergehenden wurde bereits die Bedeutung des Gesichts in der chinesischen Gesellschaft erläutert. Wer einer anderen Person sein Gesicht nimmt, verliert selbst das Gesicht.

Die westlichen Besucher scheinen von dieser Regel ausgenommen zu sein. Vielleicht spielen auch hier wieder negative Erfahrungen mit: Das Gesicht von Ausländern muss nicht gewahrt werden, da diese selbst das Gesicht der Chinesen, mit denen sie Kontakt hatten, regelmäßig nicht gewahrt haben und so den mit der Gesichtswahrung verbundenen Respekt gar nicht verdienen. Gemäß des Satzes „ein Ausländer wird immer ein Ausländer bleiben“ gehören sie vielleicht auch einfach nicht in die chinesische Gemeinschaft, in der die Harmonie gewahrt werden muss; somit muss ihr Gesicht auch nicht erhalten werden.

Hinzu kommt der Nationalstolz der Chinesen und ihr Selbstbild, das auch von einem Gefühl kultureller Überlegenheit geprägt ist. Dieses Gefühl kultureller Überlegenheit wird als „Sinozentrismus“ bezeichnet. Wie in 2.1.1 erläutert wurde, ist so ein Glaube an die eigene Kultur als einzig wahre und richtige ein Phänomen, das sich grundsätzlich in jeder Kultur wiederfinden lässt.

### **5.1.2 Ausländer als Kuriosum**

Gerade in ländlichen Gegenden, wo die Menschen vielleicht noch nie einem Ausländer begegnet sind, sind eben diese, wohl in erster Linie wegen ihres fremdartigen Aussehens, von großem Interesse. Körpergröße, Körperbehaarung und Gesicht - hier vor allem die großen Nasen, die den Ausdruck „da bi zi“, Langnasen, für Ausländer begründeten - unterscheiden sich einfach vom chinesischen Aussehen. Voller Erstaunen werden die westlichen Besucher dann „mit offenem Mund angegafft“. Interessant ist hierbei das offensichtlich fehlende Schamgefühl der Starrenden, wie es auch folgende Beschreibung zeigt:

„Man wurde völlig offen und ohne jegliche Form der Scham direkt angestarrt, als wäre man geradewegs aus einer fliegenden Untertasse gestiegen. Dabei war es den Starrenden absolut egal, ob wir zurückgafften oder sie verbal oder durch Gestikulieren davon abzuhalten

versuchten. Man schien den Status eines menschlichen Wesens verloren zu haben und nur noch als ein Kuriosum zu existieren. Schnell fand ich heraus, dass man solche Situationen durch eigenes Verhalten und Eingreifen nicht ändern kann. Denn für die Chinesen schienen unsere Reaktionen die Sache nur noch interessanter zu machen.“

Dieses schamlose Starren steht im krassen Gegensatz zu dem, was ein westlicher Besucher, der sich vor seinem Aufenthalt mit Literatur über China befasst hat, erwarten würde. Die chinesische Kultur wird überall als „Scham-Kultur“ oder „Gesichts-Kultur“ beschrieben, in der es kaum etwas wichtigeres gibt, als sein Gesicht und das Gesicht seines Gegenübers zu wahren um so die gesellschaftliche Harmonie nicht zu gefährden. Zum Gesichtswahren gehört es auch, peinliche Situationen zu vermeiden und, wenn es dennoch zu solch einer Situation gekommen ist, seinem Gegenüber aus ihr herauszuhelfen. Wer jemanden sein Gesicht verlieren lässt, verliert selbst sein Gesicht.

Die Situation, in der die Ausländer sich befinden, ist offensichtlich peinlich. Sie wird jedoch weder vermieden noch helfen die Beteiligten, diese Situation möglichst schnell und geschickt zu beenden. Noch nicht einmal die negative Reaktion der Ausländer unterbindet das Starren. Wie ist dies zu erklären? Zunächst ist wohl der bereits genannte Punkt der Fremdartigkeit ausschlaggebend: die Neugier besiegt jede Scham. Die Ausländer sind in diesem Moment möglicherweise jedoch nicht nur physisch anders, sondern auch von der ihnen gegebenen Stellung, wie oben bereits erwähnt wurde. Ausländer sind keine Chinesen und müssen aus diesem Grund auch nicht behandelt werden, als wären sie welche. Sie gehören nicht der Gemeinschaft an, in der Harmonie gewahrt werden muss.

Das Interesse an den Ausländern und ihren Besitztümern kann beeindruckende Ausmaße annehmen, wie folgende Situation beschreibt: „Unser Eintreffen wurde im lokalen Fernsehen angekündigt. Neugierige „Gaffer“ belagerten uns und unsere Wohnmobile. Mit Fahrrad, Motorrad und Auto sind sie gekommen. Sie wollten fast alle sehen, wie es in unseren Wohnmobilen aussieht. Teilweise drängten sich bis zu zehn Personen gleichzeitig in unsere Gefährte.“

### **5.1.3 Ausländer als Goldesel**

Den, in den Fragebögen beschriebenen Versuchen der Einheimischen, von den ausländischen Besuchern mit unterschiedlichsten Methoden Geld „abzustauben“, liegt wohl das Bild des Auslandes in China zu Grunde. Von den westlichen Europäern, und hier besonders von den Deutschen, wird einfach erwartet, dass sie sehr viel Geld besitzen. Ein gleiches oder ähnliches Bild von Deutschland ist ja nicht nur in China,

sondern auch in vielen anderen Ländern der Welt verbreitet. Mit Deutschland wird Wohlstand verbunden und somit auch die Erwartung an jeden Deutschen, beziehungsweise jeden westlichen Besucher, wohlhabend zu sein. Wahrscheinlich sind an diesem Bild die Ausländer selbst nicht ganz unschuldig. Sie müssen noch nicht einmal mit ihrem Geld angeben; schon allein die Tatsache, dass sie nach China reisen können und wie sie dort wohnen und sich kleiden, verrät etwas über ihre finanziellen Mittel.

„Ausländer werden ungeniert als „Milchkühe“ betrachtet, die alle so reich sind, dass man ihnen bei jeder Gelegenheit das Geld aus der Tasche zieht“, fasste einer der Befragten es zusammen. Ein anderer beschrieb eine konkrete Situation, die ihm widerfahren war: „Unsere Reisegruppe wollte eine Bootsbesichtigung im Hafengebiet von Hong Kong unternehmen. Die Bootsführerin fuhr hinauf aufs Wasser und gab uns zu verstehen, dass sie nicht weiterführe, wenn wir ihr kein Geld bezahlen würden. Wir ignorierten sie und schließlich fuhr sie weiter und ließ uns für den Rest der Fahrt in Frieden.“

Während das Erhöhen von Preisen für Ausländer eventuell noch als normale Geschäftstaktik gewertet werden kann, benutzte die Chinesin in diesem Beispiel schon eine etwas krassere Methode: Sie versuchte, mit ihrer Tätigkeit als Bootsführerin Geld zu erpressen. Ebenfalls von Erpressung berichtet ein Befragter in folgendem Fall:

„Zu der Zeit, als ich in China war, wollten alle Chinesen möglichst China verlassen, um sich in der freien Welt eine neue Existenz aufzubauen. Besonders bevorteilt waren dabei natürlich die Chinesinnen, die sich nur einen reichen Ausländer angeln brauchten, um dann zu heiraten und auszuwandern. Besonders bei den jüngeren Männern lauerte die Gefahr im Detail, ein Ring als Geschenk gilt als Versprechen, auch ein nicht geplantes Kind kann gefährlich werden. Bei einer heimlichen Abreise stand am Flughafen bei einigen Liebhabern plötzlich die geschäftstüchtige Familie der schönen Maid und handelte unter Polizeiangeldandrohung beachtliche Lösegelder aus.“

Auch eine der gesammelten Handlungsempfehlungen bezieht sich auf dieses Problem, das gemäß dieser Beschreibung auch vor Staatsdienern nicht halt macht: „Meiden Sie in Notsituationen die Polizei. Bevor Ihnen geholfen wird, werden Sie selbst erst einmal langwierig und gründlich durchleuchtet, ob nicht Ihnen eine Schuld angelastet werden kann - als Ausländer sind Sie grundsätzlich reich und zahlungsfähig“.

#### 5.1.4 Sprachprobleme

Ein oft erwähnter Punkt, der Schwierigkeiten im Umgang mit Angehörigen der chinesischen Kultur mit sich brachte, waren diverse Probleme mit der Sprache. Ein Befragter schrieb: „Die chinesische Sprache ist kompliziert, so kann das gleiche Wort in den möglichen vier verschiedenen Tonarten verschiedene Bedeutungen haben, dazu kommen noch die vielen unterschiedlichen Dialekte. Auch eine Verständigung über Zeichensprache mit den Händen, besonders von uns Europäern, ist in der Regel zwecklos, so dass auch die Chinesen sich im Zweifelsfall nur über das geschriebene Wort verständigen können.“

Eine grundsätzliche Schwierigkeit liegt also zunächst einmal in der Kompliziertheit der chinesischen Sprache, die sowohl schwierig und nur mit viel Zeitaufwand zu lernen als auch auf Grund der vielen verschiedenen Dialekte schwer anzuwenden ist. Auch ein Lernen der Sprache in China gestaltete sich für einen der Deutschen als teilweise frustrierend: „Ungewohnt ist auch, dass jeder ein Lehrer ist. Während hier ein Ausländer nie verbessert wird, wird man in den beiden Chinas permanent und von jedem beim Sprechen verbessert. Daher Frustlevel hoch, aber schnelle Fortschritte in der Aussprache.“ An diesem Beispiel zeigt sich ebenfalls wieder die Andersbehandlung von Chinesen und Nicht-Chinesen. Auch das Verbessern von Aussprachefehlern fällt normalerweise unter das Tabu des Gesichterhalts.

Ein anderes Problem ergab sich, wenn die Deutschen gar kein oder nur wenig Chinesisch sprachen. Hierfür gibt es verschiedene Beispiele: „Chinesen mögen in der Regel keine ausländische Sprache. Außerdem erschweren komplett unterschiedliche Handzeichen den Kontakt.“ „Manchmal fühlte ich mich ausgeschlossen, als ich die Sprache noch nicht so gut beherrschte.“ „Das einzige, was mich gestört hat, war, dass bei dem täglichen Kaffee trinken um 5 Uhr abends bei mir in der Forschergruppe alle nur chinesisch gesprochen haben, obwohl jeder zumindest englisch gut verstanden und in der Universität fast alle Kurse auf englisch gehalten und geprüft werden. Von daher hatte ich etwas das Gefühl, nicht dazu zu gehören. Dieses Verhalten liegt aber wohl daran, dass man gegenüber seinen Kollegen nicht das Gesicht verliert, da für die Chinesen die englische Aussprache doch um einiges schwieriger ist als für uns Europäer und sich keiner eine Blöße geben wollte. Wenn ich dann aber gefragt habe, war die Hemmschwelle deutlich niedriger.“

Ein möglicher Grund, warum die beteiligten Chinesen im Beisein eines Deutschen, der kein Chinesisch sprach, nicht gemeinsam mit ihm Englisch gesprochen haben, ist die Erklärung des ersten Befragten: „Chinesen mögen in der Regel keine ausländischen Sprachen.“ Das

hieße implizit auch, dass ein Besucher Chinas vorher die Sprache lernen sollte gemäß dem Motto „wer mit uns reden will, muss auch unsere Sprache sprechen“. Ein ähnliches Verhalten wird gelegentlich von Franzosen berichtet, die sich, trotzdem sie die nötigen Kenntnisse besitzen, weigern, mit Ausländern Englisch zu sprechen.

Eine andere Möglichkeit, gerade im hier aufgeführten zweiten Fall, wäre, dass die beteiligten Chinesen gar kein Englisch sprechen konnten oder zumindest nicht so gut, dass sie sich hätten verständigen können. Somit konnten sie gar nicht anders, als Chinesisch sprechen, auch wenn ein nur schlecht chinesischesprechender Ausländer in ihrer Gesellschaft war.

Eine weitere Möglichkeit ist die in der dritten Beschreibung genannte: Grundsätzlich können die Chinesen englisch sprechen, doch sie möchten ihre Sprachkenntnisse nicht vor allen zur Schau stellen, da dies peinlich und beschämend und somit ein Gesichtverlust sein könnte. Fragt der anwesende Ausländer jedoch konkret, verbietet es wiederum die nötige Höflichkeit, ihm nicht zu antworten – immerhin ist dieser Ausländer im beschriebenen Fall auch ein Kollege.

Eine andere Erklärung kann auch sein, dass es ganz natürlich ist, wenn Muttersprachler in einer Gruppe ihre Sprache sprechen, wenn ein dieser Sprache nicht fähiger Ausländer anwesend ist. Gerade, wenn die Gruppe groß ist, wäre es unüblich, auf Grund der Anwesenheit von einer ausländischen Person die ganze Unterhaltung nicht in der Muttersprache zu führen.

## **5.2 Verhalten im Geschäftsleben**

### **5.2.1 Verhandlungssitten**

Trifft ein Deutscher, der sich durch einschlägige Literatur auf solch eine Zusammenkunft vorbereitet hat, auf eine chinesische Delegation, um mit ihr zu verhandeln, wird er Folgendes erwarten: Im Mittelpunkt steht zunächst das Bestreben, die richtige Atmosphäre zu schaffen. Aus diesem Grund versucht man erst einmal sich von „Mensch zu Mensch“ näher zu kommen und nicht, wie in deutschen Verhandlungen zu Beginn üblich, die nötigen Sachinformationen auszutauschen.

Die chinesische Seite wird ihre Forderungen nicht deutlich erklären, sondern versuchen, ihre Position und die Position der Gegenseite durch höfliche Gespräche auszuloten und dann einen angemessenen Mittelwert zu finden, was natürlich sehr viel Zeit in Anspruch nehmen kann. Einer der Befragten bestätigt eine solche Verhandlungssitte: „Die Asiaten, besonders die Chinesen, lieben lange Diskussionen.“

Es wurde aber auch Gegenteiliges beschrieben: „Im Berufs- und Geschäftsleben stellen die Chinesen teilweise überzogene Forderungen, die meist auf Unkenntnis der Sachlage beruhen oder dem Ausloten der Möglichkeiten dienen.“ Ein anderer Teilnehmer an der Erhebung schrieb: „Da ich beruflich in China zu tun hatte, waren meine Gesprächspartner Mitarbeiter des Kunden. Wenig kooperativ und kompromisslos in den Verhandlungen und den Baubesprechungen.“

Eine sinnvolle Erklärung für das von den Teilnehmern genannte, unübliche Verhalten ist, dass die Chinesen von ihren westlichen Verhandlungspartnern gelernt haben und sich in Verhandlungen mit Ausländern und eventuell auch in Verhandlungen mit anderen Chinesen den ausländischen Sitten anpassen statt auf ihren eigenen zu beharren. Somit kann ein interkulturelle vorgebildeter Ausländer auf etwas ganz anderes stoßen als erwartet.

Nach welcher Verhandlungssitte die Chinesen sich jedoch auch richten oder richteten - als knallharte Händler galten sie schon immer, wie man an folgendem kambodschanischem Sprichwort sieht, welches beschreibt, wie jeglicher Ärger am Besten zu vermeiden ist: „Nicht mit Frauen diskutieren, keine Prozesse mit Beamten führen und nicht mit Chinesen handeln“ (aus Weggel, 1989, S. 298).

### **5.2.2 Kritikverhalten**

In einer Gesellschaft, in der es von großer Bedeutung ist, das Gesicht des Gegenübers und damit die bestehende Harmonie zu wahren, ist das richtige Kritikverhalten ein wichtiger Punkt. Die direkte Art zu kritisieren, wie wir sie gewohnt sind, verbietet sich von vornherein, da sie das Gesicht der Beteiligten gefährden würde. Auch die in Deutschland gelegentlich benutzte Art des indirekten Kritisierens durch Ironie verbietet sich, da das Prinzip der Ironie auf Überspitzung beruht, die in China möglicherweise gar nicht als Überspitzung, sondern einfach als Höflichkeit wahrgenommen würde.

Eine Möglichkeit besteht darin, die Kritik in ein Lob zu kleiden, zum Beispiel wie in folgendem Satz: „Sie haben gute Arbeit geleistet. Ich hoffe aber, dass sie sich noch weiter anstrengen werden.“ Aus dieser Äußerung spricht Unzufriedenheit, jedoch hat der Kritisierte und damit auch der Kritisierende das Gesicht behalten – dem Kritisierten wird durch das Lob sogar Gesicht gegeben. Eine andere Möglichkeit, die besonders im politischen Bereich beliebt ist, ist das Kritisieren vergangener Verhältnisse, die man auf die Gegenwart übertragen kann (vgl. Pohl, 1998, S. 123).

Ein Teilnehmer an der Erhebung hatte seine Probleme mit der chinesischen Art der Kritik: „Im Büro/der Arbeit wurde kaum Kritik geübt, das offene Verhalten, wie ich es aus unserer Kultur kenne, gab es in Hong Kong, in diesem Büro, das seinen Hauptsitz in London hat, also von dort aus beeinflusst wird, nicht. Das Verhältnis Chinesen/Engländer lag bei ungefähr 8 zu 1. Ich habe dieses Verhalten vermisst, da man meiner Meinung nach schneller und auf direkterem Wege zum Ziel kommt. Ich habe das als eine große Behinderung in der Arbeitsweise verspürt, es lag in vielen Gesprächen eine Art Verkrampfung.“

Interessant ist hier besonders, dass es sich um eine Hong Konger Firma mit Hauptsitz in London handelt, in der auch einige Engländer beschäftigt sind. Aus diesem Grund könnte man vielleicht davon ausgehen, dass die Firma, trotz der Überzahl von chinesischen Mitarbeitern, stark westlich geprägt ist, was hier jedoch nicht der Fall zu sein scheint.

### **5.2.3 Hierarchieordnung**

Der Begriff Hierarchie ruft in Deutschland oft negative Assoziationen hervor. Wir verbinden ihn zum Beispiel mit Behörden, mit steifen, unbeweglichen Apparaten, in denen jegliche Form von Kreativität im Keim erstickt wird. Auch in der Familie gilt Hierarchie nicht unbedingt als positiv: Für viele Deutsche ist der Idealfall ein freundschaftlicher, nahezu gleichberechtigter Umgang zwischen Eltern und Kindern.

Die negative Bewertung von Hierarchie in Deutschland wurzelt in dem wohl wichtigsten, abendländischen Grundsatz, der Gleichheit aller Menschen. Eine starke Hierarchie verletzt grundsätzlich diese fundamentale Überzeugung: „Es ist mir aufgefallen, das oft eine nicht zu kleine Distanz zum Vorgesetzten dazugehören sollte/musste. Dies zu akzeptieren ist mir nicht sehr leicht gefallen und hat mich oft auch deprimiert. Meiner Meinung nach wurde die Selbstentfaltung jedes Einzelnen und damit auch der Fortschritt des Gesamten behindert.“

Die hierarchische Ordnung Chinas wurzelt im konfuzianischen Denken. Die Familie ist der Kern der Gesellschaft und bereits in ihr wird durch den Unterschied zwischen Eltern und Kind der Grundstein der Ungleichheit gelegt. Der Konfuzianismus besagt auch, dass jeder Mensch seiner sozialen Stellung, Funktion und Würde nach zu behandeln ist. Er gibt somit die Hierarchie als Idealbild vor.

Während in Deutschland der Begriff Autorität als etwas negatives empfunden wird, gilt Autorität in China als naturgegeben. Hierarchie ist nichts Schlechtes, Verwerfliches, sondern ist notwendig, um die gesellschaftliche Ordnung und Harmonie sicherzustellen. Eine natürliche

Autorität und damit einen höheren Platz in der Hierarchieordnung haben die Älteren inne, wie auch folgender Befragter es erlebte: „Bei den endlosen Diskussionen durfte ich erfahren, dass selbst die jüngeren Chinesen dem Alter noch einen gewissen Respekt entgegenbringen.“

## **5.3 Allgemeines Verhalten**

### **5.3.1 Geschenkverhalten**

„Ein chinesischer Freund war mit mir zusammen ein Geschenk kaufen, welches sehr teuer und angeblich für seine Freundin gedacht war. Schließlich wollte er es mir schenken. Da diese Situation – egal, wie ich mich verhalten hätte – einen Gesichtsverlust bedeutet hat (wenn ich das Geschenk annehme, ist das ein Gesichtsverlust in meiner Kultur, wenn ich es nicht annehme, mute ich meinem Freund einen Gesichtsverlust zu), beschloss ich, es mit ihm zu diskutieren, und ihm mein Verhalten zu erklären. Er erklärte mir die Gründe für sein Verhalten und schließlich nahm ich sein Geschenk an.“ Leider schrieb der Befragte nicht, welche Gründe sein Freund für dieses seltsam erscheinende Verhalten angab.

Zunächst ist anzumerken, dass in China das Verpflichtungsdanken sehr viel stärker ausgeprägt ist als in Deutschland. Das Prinzip ist auch bei uns bekannt: Bekomme ich ein Geschenk, gebe ich eines zurück, erweist mir jemand einen Gefallen, erweise ich dieser Person auch einen. Ich erwidere die Gaben meines Freundes oder Bekannten um die Beziehung zu harmonisieren und zu festigen und um nicht als undankbar dazustehen.

Grundsätzlich ist dies in China nicht anders, nur die Verpflichtungen, die dort aus dem Eingehen einer Beziehung erwachsen, sind weit größer. Dies gilt auch für Freundschaften, die wir eher als Bekanntschaften einschätzen würden; somit ist es leicht, in das Netz gegenseitiger Unterstützung zu geraten. Das Grundprinzip ist das Gleiche wie bei uns: Erweist mir jemand einen Gefallen, erweise ich ihm auch einen. Der Unterschied ist, dass in China Beziehungen oft die einzige Möglichkeit sind, in den Genuss bestimmter Dinge zu kommen – ein Fakt, der die Wichtigkeit unterstreicht, viele und vor allem gute Beziehungen zu haben (vgl. Pohl, 1998, S. 103).

Ein Geschenk festigt eine Beziehung, indem es Wertschätzung ausdrückt und auch indem es den anderen durch den Zwang der Erwiderng bindet. Hier kann nur vermutet werden, dass beides vorlag. Der chinesische Freund wollte durch ein sehr teures Geschenk seine große Wertschätzung ausdrücken. Vielleicht dachte er auch, dass ein so teures Geschenk in einem wohlhabenden Land wie Deutschland die Norm sei.



Möglicherweise hat er seinen deutschen Freund mit zum Einkaufen genommen, um seine Meinung zu hören und so keine Fehler bei der Geschenkauswahl zu begehen. Unüblich ist allerdings, den Beschenkten den Preis des Geschenkes wissen zu lassen. Gerade für einen Chinesen, der wahrscheinlich Bescheidenheit als Herabsetzung der eigenen Person vor einer anderen zum Zeichen des Respekts gelernt hat, scheint dieses Verhalten unüblich. Vielleicht wollte er seinem Freund so zeigen, wie sehr er ihn wertschätzt.

Eine ebenfalls interessante Möglichkeit, die allerdings nur in Betracht kommt, wenn der chinesische Freund zu diesem Zeitpunkt noch nicht lange in Deutschland war, ist auch die, dass er in einem Ratgeber gelesen hatte, die Deutschen legten Wert darauf, teure Geschenke zu erhalten und dieses auch zu wissen. Dies mag abwegig klingen; allerdings habe ich schon einmal in einem interkulturellen Führer Deutschland-USA gelesen: „Begrüßen sich zwei Deutsche, schütteln sie sich die Hände. Gelegentlich benutzen sie statt ihrer Hände auch die Arme und schütteln diese“ – der Verfasser dieses Ratgebers hatte wohl zwei Deutsche mit schmutzigen Händen beobachtet.

Nur am Rande: Vom Aspekt der interkulturellen Kompetenz aus gesehen, war das Verhalten des Deutschen in diesem Fall sehr sinnvoll. Statt das Geschenk anzunehmen und sich dabei unwohl zu fühlen oder seinem Freund das Geschenk abzuschlagen und damit einen großen Fauxpas zu begehen, hat er das Problem diskutiert, um so das Verhalten seines Gegenübers zu verstehen. Ein solches oder ähnliches Verhalten zu bewirken, streben auch interkulturelle Trainings an.

### **5.3.2 Bewertung der Privatsphäre**

Ein weiterer Unterschied, der zwischen unserer Kultur und der chinesischen Kultur festgestellt werden kann, ist die andere Bewertung der Privatsphäre. Die Wichtigkeit der Privatsphäre für uns ist schon an unseren Häusern ersichtlich, die meistens von Zäunen umgeben sind und in denen jeder einzelne Raum durch eine Tür voneinander abgetrennt ist. Auch und gerade mit unserem Körper zusammenhängende Vorgänge schotten wir klar von der Außenwelt ab. Wir fühlen uns zum Beispiel wohler, wenn jeder eine eigene Duschkabine zur Verfügung hat und auf öffentlichen Toiletten Einzelkabinen zur Verfügung stehen.

In der chinesischen Kultur wird Privatsphäre in unserem Sinne nicht so groß geschrieben. Ein Grund hierfür ist wohl der nicht vorhandene Platz. Wenn fünf Personen sich ein Zimmer teilen, kann vor den anderen nicht so viel verborgen bleiben. Wenn dieses Zimmer von dem Zimmer der Nachbarn nur durch eine dünne Wand getrennt ist und man sich auf

Grund der Enge auch noch ständig über den Weg läuft, vor diesen auch nicht.

Einen Grund kann aber auch der auf die Gemeinschaft ausgerichtete Charakter der chinesischen Kultur darstellen. Wir Deutschen neigen nicht zuletzt dazu, uns voneinander abzuschotten, weil wir individualistischer denken. Natürlich leben auch wir in einer Gemeinschaft; vielleicht abgesehen von der engeren Familie, ist es jedoch so, dass zunächst einmal ich lebe und die anderen leben um mich herum. Der chinesische Ansatz ist da anders: Ich lebe nur in Verknüpfung mit den anderen, das heißt, nicht ich lebe, sondern wir leben gemeinsam. Auch in diesen beiden verschiedenen Ansätzen kann ein Grund für die unterschiedliche Bewertung der Privatsphäre liegen.

In folgendem Fall wird eindrucksvoll geschildert, wie die verschiedene Sicht von Privatsphäre sich praktisch auswirken kann: „In Peking auf dem Zentralbahnhof verspürte ich Mitte Februar 1999 plötzlich einen besonders starken Darmdrang und besuchte dort die öffentliche Bedürfnisanstalt. Nach Entrichtung einer geringen Schutzgebühr konnte ich einen größeren Raum betreten, in dem sich recht übersichtlich im Hintergrund vor einer Fensterfront ein etwa 50 cm hohes Podest befand, auf dem hintereinander im Abstand von 1 m sechs Bodentoiletten eingelassen waren. Die kleinen Räumlichkeiten waren unten etwa 25 cm über dem Boden und oben etwa 1,5 m hoch durch spanische Wände abgegrenzt. Zum Zeitpunkt meines Hochdruckes waren alle Stuhlsammler von in der Hocke sitzenden chinesischen Herren besetzt. Die Vorgänge bei Betätigung der menschlichen Entleerungsvorrichtungen sowie die Genitalien selbst und deren Nachreinigung, soweit sie unter der 25 cm Grenze vorgenommen wurden, waren vom Standpunkt an der Eingangstür hervorragend zu beobachten. Ich hätte zu gerne ein Foto geschossen, wagte es jedoch nicht. Wegen der starken Frequentierung der Aborte und der Normalität, mit der Chinesen dieses Geschäft betrachten und betreiben, wurde sicher diese unwirtliche Art der Toilette gewählt. Trotz meiner umfangreichen Reiseerfahrungen und Weltoffenheit war ich selbst in dieser Notsituation, auch unter Chinesen, fast zu genant, um diese einmalige Möglichkeit des Völker verbindenden Kulturaustausches in Form eines öffentlichen Auftrittes im engsten Kreis freiwillig zu nutzen.“

### **5.3.3 Rücksichtslosigkeit**

In der chinesischen Gesellschaft sollen Konflikte grundsätzlich unterbunden und nicht ausgetragen werden, um die Harmonie nicht zu gefährden. Diese Praxis bringt jedoch auch Probleme mit sich: Wer nach außen immer gelassen sein muss, auch wenn er „innerlich kocht“, bei

dem staut sich möglicherweise nach einer Weile auch eine Menge Aggressionspotential an. Wenn dann der berühmte „Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt“ eine aggressive Reaktion auslöst, wird diese vermutlich um so stärker ausfallen.

Möglicherweise ist genau dies auch in der oben beschriebenen Situation geschehen. Der Taxifahrer hätte den Deutschen anschreien können, er sollte ihn in Ruhe lassen und sich schleunigst entfernen. Stattdessen hat er ihn „aufs Übelste beschimpft“ und wäre dann auch fast noch handgreiflich geworden. Möglicherweise war der Deutsche gerade das passende Objekt, auf das er die Frustration richten konnte, die sich seit einiger Zeit in ihm angestaut hatte.

## **6 Analyse der Auffälligkeiten an der anderen Kultur**

In diesem Kapitel werden die unter 4.2 aufgelisteten Ergebnisse der Frage nach den Auffälligkeiten an der anderen Kultur analysiert. Für diese Analyse wurde eine Auswahl unter den angegebenen Begriffen getroffen, die sich nach der Anzahl der Nennungen in den Fragebögen, der unter Punkt 5 bereits analysierten Aspekte – gewisse Begriffe wurden durch die Analyse der „kritisch“ erscheinenden Situationen bereits abgedeckt – und nach der Notwendigkeit und Möglichkeit der Erklärung dieser Begriffe vor dem interkulturellen Hintergrund richtete.

Die Analyse wurde in zwei Hauptkategorien unterteilt: In der ersten Kategorie geht es um allgemeine Auffälligkeiten, die Teilnehmer an der Erhebung festgestellt hatten, in der zweiten Kategorie um Eigenschaften, die an Personen aufgefallen waren. Auf Grund der geringen, chinesischen Beteiligung wurde auch bei der Analyse der Auffälligkeiten an der anderen Kultur auf eine Einbeziehung der chinesischen Beiträge verzichtet.

### **6.1 Allgemeine Auffälligkeiten**

#### **6.1.1 Familie**

Mehrfach wurde auf die Frage nach Auffälligkeiten an der chinesischen Kultur die Familie genannt: „Starke Bindungen und Verantwortungen in der Familie“, „Familienstrukturen wie in Südeuropa“ oder „Gemeinschaftsgefühl der Familie“.

Dieser Unterschied zwischen der chinesischen und der deutschen Gesellschaft lässt sich hauptsächlich auf zwei Gründe zurückführen. Zunächst einmal ist die Familie nach konfuzianischer Sicht Kernzelle der Gesellschaft – ihr wird damit eine hohe Stellung in der chinesischen Gemeinschaft eingeräumt.

Außerdem bildet in China die Großfamilie das primäre Beziehungsnetz, das den Einbezogenen Zugehörigkeit und Sicherheit bietet. Auch wenn ein Haushalt heutzutage, gerade in den Städten, nur noch aus einer Kleinfamilie besteht, ist die weitere Verwandtschaft immer noch wichtiger als es hierzulande der Fall ist. Damit nimmt die Familie in China eine wichtigere Rolle ein als es in unserer Gesellschaft üblich ist. Nicht zuletzt liegt dies auch daran, dass das Grundprinzip gegenseitiger Verpflichtung auch und gerade für Familienbanden gilt (vgl. Pohl, 1998, S.102).

#### **6.1.2 Vermögensgefälle**

Auch ein krasser Unterschied zwischen arm und reich wurde auf die Frage nach Auffälligkeiten an der chinesischen Kultur des öfteren

beschrieben: „Unglaubliche Diskrepanz zwischen arm und reich“ oder „Viel Armut (krasse Unterschiede zwischen arm und reich)“.

Ein möglicher Erklärungsansatz ist hier die hierarchische Ordnung Chinas, die im konfuzianischen Denken wurzelt. Die Familie ist für den Konfuzianismus der Kern der Gesellschaft und bereits in ihr wird durch den Unterschied zwischen Eltern und Kindern der Grundstein der Ungleichheit gelegt. Der Konfuzianismus besagt auch, dass jeder Mensch seiner sozialen Stellung, Funktion und Würde nach zu behandeln ist. Er gibt somit die Hierarchie als Idealbild vor.

Ein Gefälle zwischen arm und reich, das sich ja nicht nur auf das unterschiedliche Vermögen, sondern auch auf die oben genannten Aspekte der sozialen Stellung, Funktion und Würde bezieht, ist ebenfalls eine Art von Hierarchie. Bei der Betrachtung von Armut und Reichtum in einem Land spielen mehr Punkte als die Hierarchieordnung eine Rolle, nicht zuletzt auch wirtschaftliche – die Grundordnung einer Gesellschaft sollte jedoch bei solch einer Untersuchung nicht außer acht gelassen werden. Würde in Deutschland der Glaube an eine naturgegebene Hierarchie statt der Glaube an die naturgegebene Gleichheit aller Menschen herrschen, wäre zum Beispiel auch das Prinzip des Sozialstaates hinfällig: Der Gedanke, der hinter einem Sozialstaat steht, ist ja nicht zuletzt der Versuch, den Gleichheitsgrundsatz zu verwirklichen.

Am Beispiel der USA zeigt sich allerdings recht plastisch, dass das Argument Ungleichheits- und Gleichheitsprinzip allein nicht ausreicht, um die starke Diskrepanz zwischen arm und reich zu erklären: In den USA ist der Grundsatz der Gleichheit ein fundamentaler Aspekt, aber aus wirtschaftlichen und politischen Gründen herrscht auch hier ein krasser Unterschied zwischen der Armut eines Teils der Bevölkerung und dem Reichtum eines anderen.

### **6.1.3 Pragmatismus**

Auch ein stärkerer Pragmatismus in chinesischen Denkmustern wurde von den Teilnehmern als Auffälligkeit genannt: „Das Denken in konkreten Relationen und Verbindungen, nicht in abstrakten Normen“ oder „Realitätsbezogenheit des Denkens“. Eine mögliche Erklärung für diese Beobachtung ist der Unterschied zwischen universalistischen und partikularistischen Kulturen.

Universalistische Kulturen, wie die deutsche, neigen zu Abstraktionen und Prinzipien. Sie betonen die Gleichheit aller Menschen und stellen Regelsysteme auf, die möglichst keine Ausnahme zulassen, um so das Gleichheitsprinzip zu verwirklichen. Partikularistische Kulturen, wie die

chinesische, berücksichtigen eher den Kontext, also zum Beispiel die Umstände und die betroffenen Beziehungen.

Ein gutes Beispiel zur Verdeutlichung dieses Unterschiedes ist das voneinander abweichende Rechtsverständnis, das an folgendem Beispiel verdeutlicht wird: „Sie fahren mit einem guten Freund im Auto mit. Er verletzt einen Fußgänger. Sie wissen, dass er mindestens 50 Kilometer pro Stunde in einem Stadtgebiet gefahren ist, wo nur höchstens 30 Kilometer pro Stunde erlaubt sind. Es gibt keine Zeugen. Sein Rechtsanwalt sagt, wenn Sie unter Eid bezeugen würden, dass er nur 30 Kilometer pro Stunde gefahren ist, könnte ihn das vor ernsthaften Konsequenzen bewahren. Welchen Anspruch hat Ihr Freund, dass Sie ihn schützen?

- a. Mein Freund hat einen eindeutigen Anspruch darauf, dass ich die niedrigere Geschwindigkeit bezeuge.
- b. Mein Freund hat einen gewissen Anspruch darauf, dass ich die niedrigere Geschwindigkeit bezeuge.
- c. Er hat keinen Anspruch als Freund, dass ich die niedrigere Geschwindigkeit bezeuge.

In einer international vergleichenden Auswertung der Antworten auf diesen Problemfall haben sich die Deutschen als deutliche Universalisten erwiesen: 91 Prozent der Befragten stimmte für die Lösung c. In China stimmten im Vergleich dazu 48 Prozent für die Lösung c. Während wir in Anbetracht des universalen Rechts kaum Rücksicht auf den betroffenen Freund nehmen, neigen Chinesen eher dazu, die Beziehung zu und Verpflichtung gegenüber dem Freund vor das geltende Recht zu stellen (vgl. Pohl, 1998, S. 111f).

Dieses Beispiel verdeutlicht einen grundsätzlichen Unterschied, der auch den Befragten aufgefallen ist: Während man in unserer Kultur stark abstrahiert, neigen Angehörige der chinesischen Kultur eher dazu, in konkreten und pragmatischen Mustern zu denken.

## **6.2 Auffälligkeiten an Personen**

### **6.2.1 Höflichkeit**

Höflichkeit und Freundlichkeit von Seiten der Chinesen wurden in den ausgewerteten Fragebögen immer wieder erwähnt. Zwischen dem Begriff der Höflichkeit in China und dem Begriff der Höflichkeit in Deutschland besteht allerdings ein nicht zu verachtender Unterschied.

In Deutschland versteht man unter Höflichkeit meist unverbindlich-freundliche Verhaltensformen, die nicht unbedingt als positiv verstanden,

sondern oft auch mit Begriffen wie Unehrlichkeit verknüpft werden. Die Höflichkeit im chinesischen Sinne bedeutet im Gegensatz dazu eine Orientierung zum anderen im Rahmen der konfuzianischen Mitmenschlichkeit. Grundpfeiler chinesischer Höflichkeit sind Bescheidenheit und Respekt – also die Abwertung der eigenen und gleichzeitige Aufwertung der anderen Person.

Während in Deutschland schon eine Person misstrauisch beäugt wird, wenn sie auch nur etwas zu höflich ist, kann man in China so gut wie gar nicht überhöflich sein, insbesondere nicht älteren Personen gegenüber (vgl. Pohl, 1998, S. 116ff). Somit überrascht es nicht, dass gerade die bei uns in diesem Sinne nicht vorhandene Höflichkeit und Freundlichkeit den Befragten aufgefallen ist.

### **6.2.2 Lerneifer**

Eine weitere, häufig genannte Auffälligkeit war der Lerneifer der Chinesen. Er hat seine Wurzeln im konfuzianischen Denken, in dem Erziehung und Selbstkultivierung zentrale Aspekte darstellen (vgl. Pohl, 1998, S. 67ff). Somit wird dem Lernen grundsätzlich eine wichtige Bedeutung zugeschrieben – wie die Rolle des Lernens in Deutschland im Vergleich hierzu gesehen werden kann, möchte ich an dieser Stelle nicht diskutieren.

Festzuhalten bleibt, dass es grundsätzliche Unterschiede zwischen dem Lernen in Deutschland und dem Lernen in China gibt: Während in Deutschland das aktive, selbständige Lernen im Vordergrund steht, ist in China eher ein nachahmendes und geduldig übendes Lernen von Bedeutung. Intuitive, perfekte Beherrschung des Gelernten ist aus diesem Grund wichtiger als Kreativität. Auch das chinesische Verhältnis zwischen Lehrer und Schüler unterscheidet sich von dem deutschen: In China stellt der Lehrer eine Respektsperson dar, die nicht kritisch hinterfragt wird. In Deutschland wird eher ein lockeres Verhältnis zwischen Schüler und Lehrer angestrebt, in welchem der Schüler den Lehrer kritisieren kann und sogar soll.

Auffällig ist der enorme Fleiß und die Ausdauer, mit denen gelernt wird. Diese haben wohl nicht zuletzt mit der Notwendigkeit zu tun, Tausende schwieriger Schriftzeichen zu verinnerlichen. Auch die strengen Prüfungen, welche eine intensive und zeitaufwendige Vorbereitung fordern, werden ihren Teil zu dem Lerneifer beitragen (vgl. Pohl, 1998, S. 131ff).

### **6.2.3 Bescheidenheit**

Auch der Punkt Bescheidenheit wurde in den Fragebögen als auffällig genannt. Bescheidenheit ist eine der wichtigsten sogenannten

Sekundärtugenden in der chinesischen Gesellschaft. Sie ist sowohl konfuzianischen als auch daoistischen Ursprungs. Bescheidenheit bedeutet grundsätzlich, dass eine Person ihr Gegenüber aufwertet, während sie sich gleichzeitig abwertet, ihr Gegenüber nach vorn stellt und sich gleichzeitig zurück.

Bescheidenheit zeigt sich auch in einer für unsere Verhältnisse erstaunlichen Breite von ritualisierten Sprach- und Umgangsformen. Ein geschätzter Fachmann wird zum Beispiel seinen Vortrag mit der Beteuerung beginnen, dass er eigentlich nicht viel Ahnung von dem Thema und auch nichts wirklich Maßgebliches zu sagen hat. Auch in Kennenlernfloskeln wie „Mein bescheidener Name ist...“ und „Ihr werter Name lautet“ wird dieses Prinzip deutlich (vgl. Pohl, 1998, S. 117ff).



## **7 Handlungsempfehlungen und Bildveränderung**

### **7.1 Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen**

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden die Teilnehmer gebeten, Handlungsempfehlungen zu nennen, die sie anderen Personen mit auf den Weg geben würden, welche sich zukünftig in der anderen Kultur bewegen müssten. Die Antworten sind als Rohergebnisse unter Punkt 4.3 zusammengestellt. Im Folgenden sind nun diese Ergebnisse und die aus den kritisch empfundenen Situationen und den Auffälligkeiten an der anderen Kultur abgeleiteten Handlungsempfehlungen zu grundsätzlichen Handlungsstrategien zusammengefasst:

- Besitzen Sie möglichst Chinesischkenntnisse. Wahrscheinlich werden nicht alle Personen, die ihnen begegnen, des Englisch mächtig sein – und auch die, die Englisch sprechen, werden wahrscheinlich positiv auf Ihre Bemühungen reagieren, Chinesisch zu lernen.
- Vertrauen Sie nicht auf einen „Ausländerbonus“. Bereiten Sie sich vielmehr darauf vor, dass Ihnen auch Arroganz und Ignoranz von chinesischer Seite begegnen können.
- Bereiten Sie sich ebenfalls, besonders bei einem Aufenthalt in ländlichen Gegenden, darauf vor, dass Sie möglicherweise eine echte „Sensation“ darstellen, was Ihnen dann auch ohne Schamgefühl deutlich gezeigt wird. Finden Sie sich mit dieser Situation ab. Der Versuch, die Aufmerksamkeit von Ihnen zu lenken, macht Sie wahrscheinlich nur noch interessanter.
- Seien Sie darauf gefasst, dass Ihnen als Ausländer der Ruf anhängt, sowohl zahlungskräftig als auch zahlungswillig zu sein. Akzeptieren Sie auch aus diesem Grund nicht alle Ihnen gebotenen Preise.
- Erwarten Sie nicht immer die sprichwörtliche chinesische Höflichkeit. Besonders auf den Straßen großer Städte wird Sie ihnen nicht unbedingt begegnen.
- Respektieren Sie den Stolz der Chinesen für Ihr Land und halten Sie sich mit möglicher Kritik an China zurück.
- Versuchen Sie sich davon zu lösen, der chinesischen unsere Kultur „überstülpen“ zu wollen und versuchen Sie stattdessen, möglichst offen die andere Kultur auf sich wirken zu lassen und nicht vorschnell zu urteilen.
- Nehmen Sie sich für Verhandlungen genügend Zeit.

- In bestimmten Situationen kann es hilfreich sein, einen chinesischen Führer oder zumindest einen Ausländer, der sich gut mit Land, Leuten und Sprache auskennt, bei sich zu haben.
- Versuchen Sie selbst, trotz möglicher negativer Erfahrungen, immer höflich und freundlich zu sein.
- Seien Sie vorsichtig mit der deutschen Form von Kritik; auch wenn Sie keine bösen Absichten haben, könnte Ihnen falsch angebrachte Kritik übel genommen werden.
- Beachten Sie die chinesische Hierarchieordnung. Wenn Sie die bereits genannte Höflichkeit wahren, werden Sie hier wahrscheinlich auf keine Probleme stoßen.
- Denken Sie an die Wichtigkeit von familiären und freundschaftlichen Beziehungen und das Prinzip der Gegenseitigkeit.
- Bereiten Sie sich bewusst auf die andere Kultur vor; bedenken Sie dabei aber auch, dass Sie während Ihres Aufenthaltes nicht alles „richtig“ machen sollen. Ziel ist es nicht, die Unterschiede zwischen deutscher und chinesischer Kultur krampfhaft auszugleichen, sondern sich zunächst einmal über bestehende Unterschiede im Klaren zu sein und dementsprechend sensibler zu agieren.

## **7.2 Zusammenhang zwischen Kontaktart und Bildveränderung**

In diesem Kapitel sollen mögliche Zusammenhänge zwischen Frage Nr. 1, Frage Nr. 2 und Frage Nr. 3 des Fragebogens untersucht werden.

Bei der Frage Nr. 1 ging es um die Häufigkeit des Kontaktes zu Angehörigen der anderen Kultur und somit um die Intensität des Kontaktes, die jemand während seines Aufenthaltes in der anderen Kultur erfahren hat. Sie lautete: „Wie oft sind Sie mit der anderen Kultur in Kontakt gekommen?“

Die Frage Nr. 2 bezog sich auf die Gruppen, mit denen dieser Kontakt stattgefunden hatte: „Mit welcher der folgenden Gruppen sind Sie hauptsächlich in Kontakt gekommen?“ Fünf Gruppen standen hier zur Auswahl: Schüler/Studenten, Geschäftsleute, Privatpersonen, Regierungsvertreter und Andere.

Frage Nr. 3 beschäftigte sich mit der durch den Kontakt erfolgten Veränderung des Bildes, welches der Befragte vor seinem Kontakt mit der anderen Kultur hatte. Die Veränderung sollte hier auf einer Skala festgelegt werden: „Wie hat sich das Bild, das Sie vor diesen Kontakten

von der anderen Kultur hatten, entwickelt? Hat es sich gar nicht, zum Schlechten oder zum Guten verändert? Bitte bewerten Sie die Veränderung auf folgender Skala.“

4 (sehr starke Verschlechterung)

3

2

1

0 (keine Veränderung)

-1

-2

-3

-4 (sehr starke Verbesserung)

Eine interessante Frage, die sich aus der Auswertung der Fragebögen ergab, ist die nach dem Zusammenhang zwischen der Intensität des Kontaktes zu Angehörigen der anderen Kultur und der Veränderung des Bildes, welches vorher von der anderen Kultur existierte, also dem Zusammenhang zwischen Frage Nr. 1 und Frage Nr. 3. Man könnte zunächst vermuten, dass das Bild, welches ein Mensch von den Angehörigen einer anderen Kultur besitzt, sich je mehr verbessert, desto intensiveren Kontakt er zu fremdkulturellen Personen hat.

Ebenso könnte ein Zusammenhang zwischen der Bildveränderung und den Kontaktpersonen eines fremdkulturellen Besuchers vermutet werden, also ein Zusammenhang zwischen Frage Nr. 2 und Frage Nr. 3. Dies hieße, dass der Kontakt zu bestimmten Bevölkerungsgruppen eine eher positive, der Kontakt zu anderen Gruppen eine eher negative Veränderung des Bildes bewirken würde. Zum Beispiel könnte der Kontakt zu Studenten eine positivere Bildveränderung bewirken als der Kontakt zu Geschäftsleuten.

Grundsätzlich wäre auch ein Zusammenhang zwischen der Intensität des Kontaktes, den Kontaktpersonen und der Bildveränderung möglich, also ein Zusammenhang zwischen Frage Nr. 1, Frage Nr. 2 und Frage Nr. 3. Das würde bedeuten, eine bestimmte Intensität des Kontaktes zu bestimmten Gruppen würde eine bestimmte Bildveränderung hervorrufen. So ein Fall wäre es zum Beispiel, wenn festgestellt würde, dass Besucher, die nur wenig Kontakt mit Angehörigen der anderen Kultur und zwar ausschließlich mit Regierungsvertretern hatten, häufig eine Verschlechterung ihres Bildes von der anderen Kultur angegeben hätten.

Um einen Vergleich zwischen der Frage Nr. 1, der Intensität des Kontaktes, und den anderen Fragen zu ermöglichen, mussten zunächst die Antworten zu Frage Nr. 1, welche alle recht unterschiedlich ausgefallen waren, kategorisiert werden. Die Beschreibungen der Häufigkeit von Kontakten zur anderen Kultur wurden in drei Gruppen, geringen, mittleren und intensiven Kontakt eingeteilt, wobei diese wie folgt definiert wurden:

- Geringer Kontakt: bei organisierter Reise mit deutscher Reisegruppe und damit nur wenig Kontakt zu Einheimischen
- Mittlerer Kontakt: bei Individualreisen und damit häufigerem Kontakt zu Einheimischen oder ständigem Aufenthalt in der anderen Kultur von weniger als drei Monaten
- Intensiver Kontakt: bei ständigem Aufenthalt in der anderen Kultur von mehr als drei Monaten

So konnten Art des Kontaktes, Kontaktgruppen und Bildveränderung sich wie in folgender Tabelle gegenübergestellt werden. Die Angaben der chinesischen Teilnehmer werden auf Grund der geringen chinesischen Beteiligung hier nicht näher untersucht. In dieser Tabelle sind sie der Vollständigkeit halber aufgeführt und mit einem (C) gekennzeichnet.

<b>Kontaktart</b>	<b>Kontaktpersonen</b>	<b>Veränderung Selbstbild</b>
Geringer Kontakt	andere	-2
Geringer Kontakt	andere	-2
Geringer Kontakt	Schüler/Studenten, Geschäftsleute, Privatpersonen, andere	-2
Mittlerer Kontakt	Schüler/Studenten	-4
Mittlerer Kontakt	Privatpersonen, Händler auf dem Markt	-2
Mittlerer Kontakt	Privatpersonen	0
Mittlerer Kontakt	Geschäftsleute, andere	+2
Mittlerer Kontakt	Schüler/Studenten, Privatpersonen	-2

Mittlerer Kontakt	Schüler/Studenten, Privatpersonen, Regierungsvertreter/Offizielle	+2
Mittlerer Kontakt	Schüler/Studenten	0
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Geschäftsleute, Privatpersonen, Regierungsvertreter / Offizielle, andere	+2
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Geschäftsleute	-3
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Privatpersonen	-1
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Geschäftsleute, Privatpersonen, Regierungsvertreter / Offizielle, andere	+3
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Privatpersonen, Ärzte	0
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, andere	0
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Geschäftsleute	-3
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Geschäftsleute, Privatpersonen, Regierungsvertreter / Offizielle, andere	-2
Intensiver Kontakt	Schüler/Studenten, Geschäftsleute, andere	-1
Intensiver Kontakt (C)	Schüler/Studenten, Privatpersonen, Regierungsvertreter / Offizielle	-1
Intensiver Kontakt (C)	Schüler/Studenten, Geschäftsleute, Privatpersonen, Regierungsvertreter / Offizielle, andere	-2

Tabelle 2: Zusammenhang zwischen Kontaktart und Veränderung des Fremdbildes.

Insgesamt hat sich das Bild, das die befragten Deutschen vor ihrem Kontakt mit den Angehörigen der chinesischen Kultur besaßen, mit einer durchschnittlichen Veränderungszahl von -0,79 auf der Skala leicht verbessert.

Durch die Gegenüberstellung der Kontaktart und der Bildveränderung konnten jeder Gruppe von Kontaktintensität bestimmte, auf der Skala festgelegte Zahlen der Bildveränderung zugeordnet, somit ein Durchschnittswert für jede Kontaktart errechnet und der Zusammenhang zwischen Kontaktart und Bildveränderung untersucht werden.

Im Vergleich zwischen den einzelnen Gruppen fällt auf, dass sich das Bild der befragten Deutschen, die intensiven Kontakt mit Angehörigen der chinesischen Kultur hatten, mit einer Veränderung von -0,56 auf der Skala am wenigsten verbessert hat. Diese Zahl unterscheidet sich allerdings nur unerheblich von dem Durchschnittsveränderungswert von -0,57 auf der Skala bei Deutschen mit mittlerem Kontakt zu der anderen Kultur. Die stärkste, durchschnittliche Verbesserung des vorherigen Bildes mit der Veränderungszahl -2 auf der Skala, die sich deutlich von den Werten für mittleren und intensiven Kontakt unterscheidet, ist in der Gruppe geringer Kontakt zu finden.

Nach diesem Ergebnis ist die Hypothese, dass intensiver Kontakt zu Angehörigen der anderen Kultur das vorher existierende Bild am Stärksten verbessert widerlegt; vielmehr scheint es nach den ermittelten Zahlen so zu sein, dass das Bild, das ein Mensch vorher von einer anderen Kultur besaß, sich deutlich stärker verbessert, wenn der Kontakt zu fremdkulturellen Person gering und nicht sehr intensiv ist. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre die stärkere Ausdifferenzierung des Bildes von der anderen Kultur auf Grund von intensiverem Kontakt. Die Zahl der gesammelten Daten ist allerdings zu gering, um auf ihr eine abschließende Aussage zu stützen.

Die zweite Vermutung, dass die Bevölkerungsgruppen, mit denen eine Person in der fremden Kultur Kontakt hatte, die Veränderung ihres Bildes von der anderen Kultur beeinflussen, konnte anhand der vorliegenden Tabelle nicht bestätigt werden. Die gesammelten Daten ließen keinen Zusammenhang zwischen Kontaktgruppen und Bildveränderung erkennen.

Auch die dritte Möglichkeit, dass ein gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis zwischen Kontaktart, Kontaktgruppen und Bildveränderung bestehen könnte, konnte durch die vorliegenden Daten nicht bestätigt werden.

## Literatur

Jandt, F. E. (1998). Intercultural communication – an introduction. Thousand Oaks: Sage.

Losche, H. (2000). Interkulturelle Kommunikation – Sammlung praktischer Spiele und Übungen. Augsburg: Ziel.

Maletzke, G. (1996). Interkulturelle Kommunikation – zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Pohl, K.-H. (1998). China für Anfänger – Hintergrund Kultur. Freiburg im Breisgau: Herder.

Thomas, A. (Hrsg.) (1996). Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen: Hogrefe.

Thomas, A., Kammhuber, S., Layes, G. (1997). Interkulturelle Kompetenz – Ein Handbuch für internationale Einsätze der Bundeswehr. München: Verlag der Wehrwissenschaften.

Weggel, O. (1989). Die Asiaten. München: CH Beck.





## **Aspekte eines nachrichtendienstlichen Gesprächs**

### **Zusammenfassung**

Bei menschlicher Kommunikation handelt es sich um einen wechselseitigen Prozess der Bedeutungsvermittlung, um Interaktion. Dieser Übertragungsvorgang unterliegt verschiedenen Regeln und kann, nicht zuletzt durch Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen der Teilnehmer, leicht gestört werden. Kommunikation ist daher kein zufälliges Interagieren, sondern kann und muss erlernt werden. Das nachrichtendienstliche Gespräch unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von der Alltagskommunikation, es unterliegt besonderen Problematiken. Hier wird es umso wichtiger, um die Regeln der Gesprächsführung zu wissen und sie entsprechend zu berücksichtigen. Keinesfalls darf aber der Eindruck entstehen, dass bei „Drücken der richtigen Knöpfe“ ein Gespräch erfolgreich abgeschlossen werden kann. Man kann bei Gesprächen alles „richtig“ machen und trotzdem sein Ziel nicht erreichen. Dafür ist Kommunikation ein dynamischer Prozess, der von Individuen geführt wird und nicht mathematisch berechnet werden kann. Es ist wie bei einer Schachpartie: Nach jedem Zug potenzieren sich die weiteren Spielmöglichkeiten und egal wie oft man ein Spiel wiederholt, es wird niemals exakt gleich verlaufen. Gleichwohl können und müssen Agieren und Reagieren innerhalb gewisser Parameter in die Überlegungen vor einem Gespräch einbezogen werden. Der folgende Beitrag soll bei diesen Überlegungen unterstützen.

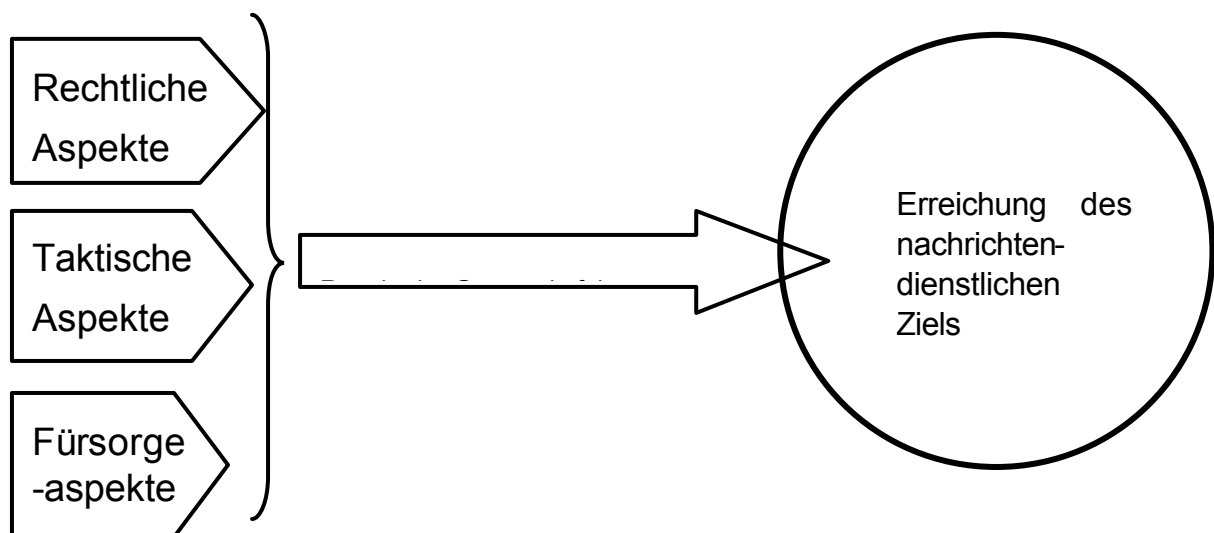


# 1 Einleitung

In der nachrichtendienstlichen Praxis kommt es zu den verschiedensten Gesprächssituationen. Neben den innerdienstlichen Abläufen und den Kontakten zu anderen Behörden im Rahmen von offenen Ermittlungen, werden die schwierigsten Gespräche mit operativ interessierenden Personen aus dem „Kundenkreis“, nämlich mit Angehörigen der jeweiligen Beobachtungsobjekte geführt. Bei diesen Situationen handelt es sich in der Regel um Ansprachen im Rahmen einer Werbung oder um die spätere Vertrauensmann (VM) - Führung. Darüber hinaus kommt es zu Befragungen Außenstehender, ggf. auch unter Legende, über Personen aus den Beobachtungsobjekten.

Der gesprächssuchende Mitarbeiter des Verfassungsschutzes hat bei seiner Vorgehensweise in der Gesprächsführung den besonderen Charakter dieser Gesprächssituationen zu berücksichtigen. Immerhin ist es für den jeweiligen Gesprächspartner, egal ob Beamter eines Einwohnermeldeamtes oder Zielperson einer Werbung, eine nicht alltägliche Begebenheit von dem Angehörigen eines Nachrichtendienstes kontaktiert zu werden.

Entsprechend hat sich der Verfassungsschutzmitarbeiter auf das jeweilige Gespräch vorzubereiten. Leider kann er sich dabei jedoch nicht nur auf die Beachtung der Regeln der Gesprächsführung beschränken. Zur Erreichung seines nachrichtendienstlichen Ziels steht er vielmehr im Spannungsfeld verschiedener Befindlichkeiten:



Gerade Werber und VM-Führer müssen darauf achten, dass sie die taktischen und rechtlichen Aspekte ihrer Arbeit einbeziehen. Daneben haben sie eine Fürsorgeverpflichtung gegenüber ihrer Quelle. Die Regeln der Gesprächsführung dienen dabei als Handwerkszeug, um auf

die besonderen Begebenheiten des nachrichtendienstlichen Gesprächs eingehen zu können und das angestrebte nachrichtendienstliche Ziel zu erreichen. Ihre Anwendung dient als Transportmittel, um die genannten unterschiedlichen Befindlichkeiten leichter „unter einen Hut“ zu bringen.

## **2 Grundlagen Kommunikation**

### **2.1 Der erste Kontakt**

Der erste Kontakt mit einer bis dahin unbekanntem Person prägt oft das gesamte weitere Verhältnis der beiden Gesprächspartner. Noch bevor das erste Wort gefallen ist, wird das Gegenüber gemustert und abgecheckt. Bei dieser Vorbeurteilung spielen Vorurteile eine große Rolle. Mit diesem Hintergrundwissen sollte der nachrichtendienstliche Mitarbeiter sein Aussehen und Auftreten dem Anlass anpassen. Ein solchermaßen angepasstes Auftreten allein reicht zwar noch nicht aus, um zu einem positiven Gesprächsausgang zu gelangen, es erleichtert aber den Einstieg und verhindert mögliche Blockaden aufgrund von Vorurteilen beim Gesprächspartner.

#### **2.1.1 Das Erscheinungsbild des Beamten**

Auch wenn es heute nur noch wenige Konventionen in bezug auf Kleidung und Erscheinen einer Person gibt, gilt doch immer noch der Grundsatz „Kleider machen Leute“. Je nach Kleidung und Aussehen werden Sie von ihrer Umwelt anders angesehen und behandelt. Der Ermittler, Werber oder VM-Führer muss um diese Umstände wissen, damit er sie zu seinem Nutzen einsetzen kann. Vorurteile der Zielperson gegenüber einem Nachrichtendienst, die man durch sein Auftreten positiv beeinflussen kann, muss man nutzen, erspart es doch Arbeit bei der weiteren Gesprächsführung.

Ein Ausländer, insbesondere aus dem arabischen oder türkischen Bereich, hat oft bestimmtes Bild von einem deutschen Beamten. Dieses Bild ist in der Regel positiv besetzt, d. h. der Beamte gilt als Autoritätsperson, die den Staat vertritt und der jeder Respekt entgegen zu bringen hat. Mit diesem Bild würde es sich nun nicht vertragen, wenn der Werber oder VM-Führer mit abgetragenen, verwaschenen Jeanshosen und T-Shirt – auch wenn deren Markenqualität preislich über einem Anzug liegt – oder mit Piercings (Ohrring) zum Treff erschiene. Auch sollte auf das Tragen von kurzen Hosen im Ausländerbereich verzichtet werden, bei Islamisten auch auf das Tragen kurzärmelige Hemden.

Die Zielperson wird sich bei einem unkorrekten Auftreten unweigerlich fragen, ob der Nachrichtendienst seriös und kompetent ist, wenn er einen solchen Gesprächspartner mit einer so wichtigen Angelegenheit betraut. Der Werber/ VM-Führer kann dieses Misstrauen in den Gesprächen zwar unter Umständen ausräumen, er hat aber eine Menge Arbeit, die ihm bei der richtigen Kleidung und dem damit verbundenen

Bestätigen des positiv besetzten Bildes seiner Zielperson unterbleiben könnte.

Im Bereich des Linksextremismus ist das Bild eines deutschen Beamten, abgesehen vielleicht von einigen Altkommunisten, überwiegend negativ besetzt. Es entspricht in der Regel dem althergebrachten preußischen Beamtenbild und wird sich bei einem Nachrichtendienstmitarbeiter auf das „Schlapphut-Klischee“ ausdehnen. Hier ist es sinnvoll, dem Vorurteil nicht gerecht zu werden. Anzug und Krawatte gehören zu den Insignien des Klassenfeindes, also sollte der Werber oder VM-Führer sich nicht mit ihnen schmücken. Statt dessen sollte er sich als moderner und aufgeschlossener Mensch präsentieren, der einen unverkrampften und lockeren Gesprächstil pflegt. Der Werber/ VM-Führer muss in seinem Erscheinen aber authentisch bleiben, d. h. er darf sich durch sein äußeres Erscheinungsbild nicht der Szene der Zielperson anbiedern. Dies wird jeder aufmerksamen Person sofort auffallen und als plumpe Nachahmen negativ bewertet.

Im Rechtsextremismus sind beide oben genannten Vorurteile vertreten. Alt- und Neonazis werden bei ihrem Beamtenbild eher in der Nähe eines Ausländers angesiedelt sein, Skinheads näher am Linksextremisten.

### **2.1.2 Der Gesprächseinstieg**

Neben dem WAS gesagt wird, ist für den Ablauf einer Unterredung wesentlich WIE es gesagt wird. Während also die verbale Seite vor allem für den Austausch von Informationen benutzt wird, regelt die nonverbale die zwischenmenschlichen Beziehungen. Kommt es in der Kommunikation zwischen beiden Seiten zu Gegensätzlichkeiten des Senders, wird der nonverbalen Seite vom Empfänger mehr geglaubt. Beim Empfänger stellt sich dann ein schlechtes Gefühl ein, er wird misstrauisch und hat den nicht näher begründbaren Verdacht, gerade angelogen worden zu sein (Pease, 2003). Tatsächlich hat er unbewusst bemerkt, dass gesprochenes Wort und Körpersprache des Senders nicht übereingestimmt haben.

Es kann also festgestellt werden, dass die Weichen über nonverbale Botschaften gestellt werden. Folgende Beobachtungsmerkmale spielen dabei eine Rolle:

- Fallen Gestik und Mimik der Situation angemessen oder zu steif bzw. zu förmlich aus?
- Sind Gestik und Mimik harmonisch aufeinander abgestimmt oder eher disharmonisch im Bewegungsablauf?

- Sind Handschlag und Augenkontakt verweilend und aufeinander abgestimmt oder zu kurz bzw. disharmonisch? Insbesondere wegen der Bedeutung des Augenkontakts sollte bei wichtigen Gesprächen – vor allem bei einem Erstkontakt – auch generell auf das Tragen von Sonnenbrillen verzichtet werden!
- Ist der Händedruck angenehm oder eher wie ein „Schraubstock“ bzw. ein „toter Fisch“?
- Ist ein Entgegenkommen auf der Bezugsebene des physischen Standpunktes erkennbar?
- Ist die Platzwahl der Situation angemessen oder werden eher Barrieren aufgebaut?
- Ist die Platzzuweisung einladend offen, partnerschaftlich, den Gesprächsziel angemessen oder eher durch Statusgehabe geprägt, dominant bzw. kumpelhaft?

Besonders wichtig sind auch die ersten (zehn) Worte. Sind sie:

- natürlich oder gestelzt,
- zielorientiert oder oberflächlich,
- originell oder floskelhaft?

Achten Sie auf eine angemessene Lautstärke, nicht zu laut oder zu leise. Ebenso, dass Ihr Sprechtempo angemessen ist, aktivierend aber nicht zu schnell oder monoton.

Fahren Sie mit geeigneten Türöffnern fort.

- Gelingt es, den Gesprächspartner dort mental abzuholen, wo er sich befindet? Finden sich verbindende Gemeinsamkeiten oder werden Barrieren durch divergierende Standpunkte errichtet?
- Gehen die Partner auf die Hinweise ein oder überhören sie die Botschaften? Konzentrieren sich die Gesprächspartner aktiv auf die Mitteilungen des anderen?
- Gelingt der Übergang zum Gesprächsziel elegant und aufbauend oder vollzieht er sich abrupt, störend bzw. Barrieren errichtend?

### **2.1.3 Tipps zur Verbesserung der Personenbeurteilung**

Als Mitarbeiter eines Verfassungsschutzamtes sollte man zwar um die vorgenannten Grundsätze wissen und sie zum eigenen Vorteil einsetzen, keinesfalls aber auf sie hereinfließen.

Diese Gefahr wird in der nachrichtendienstlichen Praxis selten auftreten, da es für Werber oder VM-Führer in der Regel keinen plötzlichen und

unerwarteten Erstkontakt gibt. Durch Ermittlungen wurden Einblicke in die Lebensumstände der Zielpersonen gewonnen, damit können Gespräche entsprechend vorbereitet werden. Trotz dieser Einblicke bzw. sollten diese einmal nicht so umfangreich vorliegen, sollten folgende Tipps zur Personenbeurteilung berücksichtigt werden:

- Verlassen Sie sich nicht auf Ihren ersten Eindruck. Beurteilen Sie fremde Menschen nicht vorschnell, lassen Sie sich Zeit zum besseren kennen lernen.
- Lassen Sie sich nicht von Äußerlichkeiten leiten oder durch gezieltes Eindrucksmanagement (Kleidung, Titel, gezielte Schmeicheleien etc.) bluffen.
- Seien Sie besonders aufmerksam, wenn Sie einen Menschen auf Anhieb sympathisch oder unsympathisch finden. Versuchen Sie herauszufinden, warum Sie dieses Gefühl haben. Achten Sie darauf, dass weitere Informationen nicht durch eine rosarote oder schwarze Brille verfälscht werden.
- Machen Sie sich Ihre Voreingenommenheiten und Vorurteile bewusst. Das ist nicht leicht: bei einem selbst handelt es sich natürlich stets um fundierte Urteile (...!). Und versuchen Sie, jeden Menschen als einzigartig zu sehen.
- Versuchen Sie der Tendenz zu begegnen, in fremden Menschen möglichst rasch nur bestimmte Typen zu sehen („Aha, auch so einer von der Sorte X“).
- Wenn jemand sie an einen anderen Menschen erinnert, sollten Sie besonders vorsichtig sein, um keine falschen Eigenschaften in die Person zu projizieren.
- Achten Sie auch auf unwillkürliches Verhalten, d.h. auf Signale von Mimik, Gestik, Haltung, Stimme etc.
- Sammeln Sie vor allem Informationen über konkrete Verhaltensweisen und Leistungen. Seien Sie sehr zurückhaltend, unmittelbar auf globale, beständige Eigenschaften rückzuschließen!
- Versuchen Sie nicht nur herauszufinden, was ein Mensch tut, wie er handelt und „wie er ist“, sondern forschen Sie auch nach Gründen für sein Verhalten.
- Denken Sie daran, dass für jedes Verhalten stets mehrere Interpretationsmöglichkeiten in Betracht kommen. Die nahe liegendste stimmt nicht unbedingt.



- Berücksichtigen Sie bei der Bewertung von Verhalten immer die Situation, in die es eingebettet ist. Von situationsbedingtem Verhalten lassen sich keine Rückschlüsse auf Verhalten in anderen Situationen ziehen.
- Wenn Sie sich um Kenntnis der persönlichen Erfahrungen und der Erlebniswelt eines Menschen bemühen, können Sie sein Verhalten besser verstehen. Haben Sie den Menschen verstanden, so können Sie auch besser auf ihn ein- und mit ihm umgehen.
- Bilden Sie sich ein Urteil erst nach Vorliegen möglichst vieler und vielfältiger Informationen, d. h. beobachten Sie die Person in unterschiedlichen Situationen.
- Vergleichen Sie Ihr eigenes Urteil mit dem Anderer.
- Bemühen Sie sich um Erfolgskontrollen eigener Urteile und Vorhersagen. Vermeiden Sie dabei das Phänomen der „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“.

## **2.2 Möglichkeiten der Steuerung eines Gesprächs**

### **2.2.1 Gesprächslenkung durch Fragetechniken**

Fragen lenken das Gespräch in die gewünschte Richtung und signalisieren dem Gesprächspartner Interesse an seiner Person. Ihre Beantwortungen bringen Erkenntnisse sowohl sachbezogener Art, als auch über die Persönlichkeit des Gesprächspartners. Sie beziehen diesen ein, bringen aber den Fragesteller in die aktive Position („Wer fragt, der führt!“). Eine erfolgreiche Fragetechnik setzt voraus,

- dass Sie Ihre Fragen klar, kurz und präzise stellen.
- Keine Auswahlmöglichkeiten an Antworten vorgeben.
- Sie kein Trommelfeuer von Fragen inszenieren.
- Sie Gefühl und Vernunft ansprechen (Wissens-, Meinungs-, Wertfragen).
- Sie Zeit zum Nachdenken lassen, d. h. mit Pausen agieren.
- Sie ein Bloßstellen des Gesprächspartners vermeiden, wenn dieser die Antwort nicht weiß.
- Sie, wenn die Antworten nicht ausreichen, weiterführende Fragen stellen.
- Sie trotzdem vermeiden, aufdringlich zu werden.

Tabelle 1 veranschaulicht verschiedene Fragearten.

Art	Beispiel	Was wird erreicht?
Kontakt-, Eisbrecherfrage	Haben Sie den Raum neu eingerichtet?	Stellt persönlichen Kontakt zwischen den Gesprächspartnern her, bevor das eigentliche Gespräch beginnt.
Berichtsfrage, Informations- frage	Was haben Sie in dieser Angelegenheit bereits unternommen?	Verlangt die zusammenhängende Darstellung eines Sachverhalts.
Offene Frage	Wie beurteilen Sie das? Was halten Sie von dieser Maßnahme?	Meinungsbild wird eingeholt, der andere hat einen großen Antwortspielraum.
Geschlossene Frage	Haben Sie den Vorgang bereits beantwortet?	Verlangt eine präzise Antwort, schränkt die Antwortmöglichkeiten ein.
Alternativfrage	Welchen meiner beiden Vorschläge finden Sie besser?	Durch die Vorgabe der Alternativen wird das Thema stark eingeeengt.
Suggestivfrage	Ihnen ist doch an einer schnellen Entscheidung gelegen?	Zwingt den eigenen Standpunkt dem Gesprächspartner auf und kann eigentlich nur bestätigt werden.
Zweifelsfrage	Sind Sie sicher, dass dies die beste Lösung ist?	Verunsichert, bringt den Gesprächspartner zum Nachdenken.
Weiterführende Frage	Wie würde sich diese Änderung auf den Arbeitsablauf auswirken?	Regt zum Nachdenken an, z. B. Konsequenzen seines Handelns zu bedenken, ohne dabei zu belehren.
Gegenfrage	Wie meinen Sie das? Glauben Sie, es könnte Gründe dafür geben?	Bringt den Befragten in die Offensive, kann über unsichere Momente helfen, gibt Zeit zum Überlegen.

Tabelle 1: Fragearten

### 2.2.2 Wie man auf Äußerungen und Beiträge von Gesprächspartnern (B) eingehen kann

Bei richtiger Variation, Gewichtung und Ausprägung der Stellungnahmen fühlt sich der Partner angenommen und geachtet. Vergleiche Tabelle 2 Bei 1 - 8 steht der Inhalt im Vordergrund, die inhaltliche Klärung (Inhaltsaspekt), bei 9 - 14 fließen Bewertungen ein, die Beziehung wird beeinflusst (Becker & Clemens, 1976).

	Prinzipien	Sprechbeispiele und Bemerkungen
1.	(B) präzisieren lassen	Könnten Sie mir bitte genauer sagen...
2.	(B) weiterführen lassen	Könnten Sie mehr zu Punkt y sagen?
3.	(B) in Beziehung zu anderen Äußerungen setzen lassen	Sie haben vorhin gesagt, ..., nun meinen Sie aber...
4.	(B) begründen lassen	Warum legen Sie so großen Wert auf...?
5.	(B) überdenken lassen	Wir könnten im nächsten Gespräch diesen Aspekt nochmals aufgreifen.
6.	(B) ergänzen	Zu erwähnen wäre auch noch, ...
7.	(B) umschreiben	Sie wollten wohl sagen ... / Habe ich richtig verstanden, dass Sie ... ?
8.	(B) zur Diskussion stellen (wenn mehrere Gesprächspartner teilnehmen)	Und was meinen Sie dazu?
9.	(B) weiterverwenden	Aus Ihren Überlegungen könnte man schließen, dass ...
10.	(B) festhalten	Das muss ich mir jetzt unbedingt notieren!
11.	Bedeutung des (B) hervorheben	Das scheint mir der entscheidende Punkt zu sein!
12.	(B) positiv oder negativ verstärken	Das sehe ich genauso! / Da bin ich ganz anderer Meinung!
13.	(B) spezifisch verstärken	Das gefällt mir, weil...
14.	(B) wiederholen (ausnahmsweise)	nur bei besonders wichtigen Äußerungen

Tabelle 2: Eingehen auf den Gesprächspartner.

### 2.2.3 Gesprächslenkungstechniken - Synchronisationssignale

Neben den verbalen Möglichkeiten der Gesprächssteuerung durch geschickte Fragetechniken und dem Eingehen auf Äußerungen des Gesprächspartners, kann man über nonverbale Signale auf den Ablauf eines Gesprächs einwirken. So kann der eigene Gesprächsanteil gezielt ausgebaut oder das Wort durch entsprechende Signale an den Partner abgegeben werden:

Wenn der Zuhörer das Wort ergreifen will,

- direkt unterbrechen, dabei lauter sprechen,
- dreimal mit dem Kopf nicken, ungeduldige nonverbale Signale,
- verbale Signale wie „gut“, „ja, aber“.

Wenn der Redende das Wort behalten will

- Lautstärke erhöhen,
- an Satzenden die Hand in mittlerer Höhe halten.

Wenn der Redende das Wort abgibt,

- die Stimme sich verlieren lassen,
- verbale Signale wie „nicht wahr“, „oder“,
- am Ende die Tonhöhe stärker heben oder senken,
- mit dem Gestentanz aufhören (speziell Handbewegungen),
- den anderen ansehen.

Wenn der Zuhörer das Wort nicht ergreifen will,

- nicken,
- brummen,
- Laute wie „hm-hm“,
- den Satz des anderen vervollständigen,
- kurz eine Erläuterung verlangen,
- kurz mit eigenen Worten das Gesagte wiederholen.

### **3 Gesprächssituationen in der Beschaffung**

#### **3.1 Gespräche mit Vertretern anderer Behörden**

Zu einem normalerweise unproblematischen Außenkontakt kommt es bei der Zusammenarbeit mit anderen Behörden. Dies geschieht in der Regel bei Ermittlungen, meist im Rahmen der Forschung. Der mit der Durchführung der Forschung beauftragte Ermittler kann die notwendigen Erkenntnisse zur Abklärung der Zielperson bei einer Reihe von Behörden und Institutionen einholen.

Wenn Probleme auftreten, dann meist in der Form von Ressentiments bei dem Sachbearbeiter der anderen Behörde, der sich - meist wegen eigener Unsicherheiten – auch in rechtlich eindeutigen Fällen auf den Datenschutz beruft und dadurch die Ermittlungen verzögert. Der Ermittler muss daher die wichtigsten Rechtsgrundlagen für Auskunftersuchen des Verfassungsschutzes kennen, um sachlich argumentieren zu können.

Zudem besteht die Problematik, dass dort in Behörden die Neigung besteht, zur Absicherung der eigenen Position, einen schriftlichen Vermerk über Kontakte mit Mitarbeitern des Verfassungsschutzes zu fertigen und diesen in der Akte der Zielperson abzuheften. Dies muss aus Gründen der operativen Sicherheit vermieden werden.

Letztlich können diese Irritationen in der Praxis nur vermieden werden, wenn sich die Begegnung mit einem Mitarbeiter des Verfassungsschutzes für den Vertreter anderer Behörden nicht als Besonderheit, nämlich Kontakt mit einem Agenten darstellt, sondern um ein übliches, alltägliches Auskunftersuchen, wie es z. B. auch gegenüber der Polizei an der Tagesordnung ist. Aus diesem Grund sollte sich der Verfassungsschutzmitarbeiter im Umgang mit anderen Beamten einen unverkrampften und natürlichen Gesprächsstil angewöhnen, in der Sache aber Kompetenz und Rechtssicherheit ausstrahlen.

#### **3.2 Das Werbungsgespräch**

Die offene Ansprache stellt für die Zielperson eine Ausnahmesituation dar, die zu einer erheblichen psychischen Belastung führen kann. Versetzen Sie sich in die Lage der Zielperson: Eine fremde Person tritt auf der Straße an Sie heran, spricht Sie mit Namen an, stellt sich als Mitarbeiter eines Nachrichtendienstes vor und fragt, ob Sie etwas Zeit hätten, er hätte etwas zu bereden. Vielleicht könne man ja in das Café um die Ecke gehen?

Es liegt auf der Hand, dass die Nervosität der Zielperson durch den Werber erst einmal abgebaut werden muss, um zu einer vernünftigen Gesprächsbasis zu gelangen. Im Bereich des Ausländerextremismus kann sich diese Nervosität besonders ausgeprägt zeigen, wurden doch viele mittlerweile in Deutschland lebende Extremisten auch in ihrem Heimatland beobachtet oder gar verfolgt und haben entsprechend negative Erfahrungen mit Sicherheitsbehörden gemacht.

Die ersten Minuten nach der Kontaktierung einer Zielperson entscheiden, ob die Basis für ein Vertrauensverhältnis gelegt wird und ob die Zielperson sich überhaupt auf ein näheres Gespräch oder gar Folgetreffen einlassen wird. Neben dem oben schon geschilderten Erscheinungsbild des Werbers sind in dieser ersten Situation insbesondere die Gefahren von Gegenfragen zu berücksichtigen.

### **3.2.1 Beantwortung der brennenden Fragen**

Nach der offenen Ansprache auf der Straße wird sich die Zielperson fragen, wie diese Ansprache zustande kam und diese Frage auch an den Werber richten: „Woher wissen Sie, dass ich hier bin? – Wie haben Sie mich hier gefunden?“

Diese Frage muss der Werber so beantworten, dass die Antwort der Zielperson plausibel erscheint. Aus Verlegenheitsgründen und weil man die Situation gerne normalisieren bzw. bagatellisieren will, antworten viele Werber, dass sie die Zielperson zufällig getroffen hätten und „die nächsten Tage sowieso mal vorbeischaun wollten“, um dieses Gespräch zu führen. Versetzen Sie sich wieder in die Situation einer Zielperson: Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Verfassungsschutzmitarbeiter, der Sie demnächst mal besuchen wollte, Ihnen auf der Straße in X-Stadt begegnet? Wenn also der Werber bereits die erste Frage der Zielperson mit einer offensichtlichen Lüge beantwortet, kann im weiteren Gesprächsverlauf kaum ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden. Das weitere Gespräch ist an dieser Stelle bereits zum Scheitern verurteilt.

Um der Zielperson eine glaubhafte Antwort zu geben, ohne den besonderen Charakter des Gesprächs gleich zu offenbaren, genügt es beispielsweise zu sagen: „Ich bin Ihnen von ihrer Wohnung aus gefolgt, um mich in Ruhe mit Ihnen zu unterhalten. Ich dachte, dass es auch in Ihrem Interesse wäre, wenn Ihre Nachbarschaft von unserer Unterhaltung nichts erfährt. – Möglicherweise fühlen Sie sich sonst kompromittiert.“

Weitere typischen Fragen einer Zielperson in dieser Situation sind: „Warum wollen Sie sich gerade mit mir unterhalten, was wissen Sie über

mich?“ Die Zielperson kann sich natürlich denken, dass der Werber nicht gekommen ist, um mit ihr über die Familie oder das Wetter zu plaudern, sondern Erkenntnisse über ihr politisches Umfeld hat. Sie folgert, dass ihre persönlichen Daten überprüft wurden und will wissen, in welchem Umfang der Werber über sie informiert ist. Der Werber darf seinerseits nur offene Erkenntnisse verwenden und nichts preisgeben, was durch den Einsatz nachrichtendienstlicher Mittel bekannt wurde. Eine mögliche Antwort wäre: „Ich möchte mich mit Ihnen über das Thema ... bzw. die Angelegenheit ... unterhalten. Ich sehe Sie als geeigneten Gesprächspartner an.“ Eine solche Antwort ist umso glaubwürdiger, wenn allgemein bekannt ist, dass die Zielperson politisch engagiert ist, sie z. B. schon als Anmelder von Kundgebungen auftrat oder bei Teilnahme an einer Veranstaltung einer polizeilichen Identitätsfeststellung unterzogen wurde. Überhaupt stellen offen verwertbare Erkenntnisse die dankbarsten Gesprächsaufhänger dar, da sie unverfänglich sind und die Situation nicht unnötig dramatisieren. Der Zielperson wird eher nicht das Vorurteil in den Sinn kommen, dass in der Verfassungsschutzbehörde verborgene Erkenntnisse über sie vorliegen. Mit einer solchen Antwort hat der Werber also behutsam den politischen Hintergrund der Zielperson angesprochen, ohne gleich mit der Tür ins Haus zu fallen. Unter allen Umständen sollte er bestimmte Reizworte vermeiden, etwa von einer „extremistischen“ politischen Betätigung zu reden oder die Zielperson als „Islamisten“ zu bezeichnen.

Wenn die Neugier bzw. das Interesse der Zielperson nun geweckt ist und sie die Möglichkeit sieht, mehr über das Interesse des Werbers an ihrer Person bzw. ihrer Organisation zu erfahren, kann dieser den weiteren Gesprächsverlauf auf den politischen Lebenslauf der Zielperson sowie allgemeinpolitische Themen und Sichtweisen richten. In diesen Situationen fällt es Zielpersonen leichter über sich selbst und die eigenen Einstellungen und Vorstellungen zu reden, als über andere Angehörige des Beobachtungsobjekts. Dieser Gesprächsteil sollte nach Möglichkeit aber schon in einer ungestörten Umgebung stattfinden. Das Gespräch auf der Straße sollte nur der Ansprache und Bekanntmachung dienen und nicht länger als unbedingt notwendig in dieser ungeeigneten Gesprächsumgebung fortgesetzt werden. Eine Zielperson wird bei einem Gesprächsfehler des Werbers auch in der Regel nicht sofort aufspringen und das Café verlassen, während sie auf der Straße für einen sofortigen Gesprächsabbruch nur weitergehen muss.

Problematischer gestaltet sich der Ablauf, wenn die Zielperson weiterhin misstrauisch und abweisend bleibt und wissen will:



Warum sollte Ich mich überhaupt mit Ihnen unterhalten?

Im ersten Fall (Sie sich mit mir) fragt die Zielperson nach dem Interesse des Werbers. Diese Frage kann er relativ leicht beantworten. In diesem Fall (Ich mich mit Ihnen) fragt die Zielperson nach ihrem eigenen Interesse und bekundet von vorn herein auch eine größere Ablehnung als bei der ersten Fragestellung. Von der Antwort des Werbers ist die Entscheidung der Zielperson abhängig:

- Nutzen größer als Kosten -> Ich bin kooperativ
- Nutzen kleiner als Kosten -> Ich halte mich raus

Welches Interesse könnte also die Zielperson daran haben, sich mit einem Mitarbeiter des Verfassungsschutzes zu unterhalten? Hier ist es sehr hilfreich, wenn ein aktuelles Ereignis als Gesprächsgrund genannt werden kann. Der Werber sollte der Zielperson dabei glaubwürdig vermitteln, dass er Verständnis für ihre „Andersartigkeit“ hat und er ein ehrliches Interesse an ihrer Person bzw. ihrer Sache hat. Daraus leitet sich eine gemeinsame Schnittmenge, ein gemeinsames Gesprächsinteresse beider Teilnehmer ab, auf deren Basis es zur weiteren Unterredung kommen kann.

Beispielfall einer Ansprache in der Skinheadszenen: Eine Gaststätte in X-Stadt hat sich in den letzten Monaten zu einem Treffpunkt von Skinheads entwickelt. Ermittlungen ergeben, dass dort neben rechts-extremistischen Skins auch Oi-Skins verkehren. Das Lokal wurde als Skin-Treffpunkt in der linken Szene bekannt. In den letzten Wochen kam es vor dem Lokal regelmäßig zu Schlägereien zwischen Skinheads und Autonomen, die darin gipfelten, dass Unbekannte anlässlich einer Skin-Party mit Leuchtschmuckmunition durch die Fenster in die Gaststätte geschossen hatten. Ausgangspunkt: Gestörtes Selbstwertgefühl (Selbstdarstellung / Kraftmeierei). Dabei Akzeptanz der Andersartigkeit von Seiten des Werbers. Verständlichmachung (Wortwahl) auch bzgl. des Outfits (locker legere Kleidung) – hierbei Annäherung ohne Anbiederung. Glaubwürdigkeit der Vermittlung durch konkretes Interesse an der Person / Sache, hier im Beispiel Musik und „Wohlergehen“ und der Möglichkeit, die Geschehnisse aus eigener Sicht darzustellen.

Im Bereich des Ausländerextremismus kann es vorkommen, dass dem Dienstaussweis bzw. der tatsächlichen Dienstzugehörigkeit des Werbers misstraut wird. Hier wird oft nachgefragt: „Ich kenne mich mit solchen



Ausweisen nicht aus, woher soll ich wissen, dass Sie tatsächlich für diese Dienststelle – wie heißt sie noch – arbeiten?“ – Wo kann ich das bestätigen lassen?“ Sollte die Zielperson sich hier nicht mit einem Anruf im Amt zufrieden geben, etwa weil ihr die telefonische Verbindung mit einem angeblichen Vorgesetzten zu anonym und ebenfalls zu unsicher ist, besteht nach Abwägung der Umstände die Möglichkeit, die Echtheit des Dienstausweises auf einer Polizeidienststelle bestätigen zu lassen. Eine Zielperson die ihr Msstrauen einzig auf diesen Aspekt überträgt, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit zu werben sein.

### **3.2.2 Aufbau eines Vertrauensverhältnisses**

Zeigte sich nach dem Erstkontakt die Zielperson zur weiteren Unterredung bereit und wurde das Gespräch in ein passenderes Ambiente, etwa in ein Café verlagert, muss der Werber nun versuchen, ein Vertrauensverhältnis zur Zielperson aufzubauen. Voraussetzung hierfür ist, wie oben bereits erwähnt, die Akzeptanz der Andersartigkeit der Zielperson. Keinesfalls darf durch Grundsatzdiskussionen versucht werden, die Zielperson zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu überzeugen. Dies würde nur zu überflüssigen und unergiebigem Streitigkeiten führen. Der Werber kann aber durchaus auch zu seiner „Andersartigkeit“ stehen. Eine Anbiederung an die ideologischen Vorstellungen der jeweiligen Szene der Zielperson wäre sowieso unglaubhaft und damit kontraproduktiv.

In der Unterredung sollte der Werber seine Funktion als Mitarbeiter des Verfassungsschutzes in den Hintergrund treten lassen (Ich-Formulierungen, nicht „Wir“ oder „das Amt“) und sich selbst präsentieren. Er muss ferner vermeiden, dass die Atmosphäre einer polizeilichen Vernehmung entsteht, er in ein Frage/ Antwort-Schema verfällt und sich die Situation für die Zielperson so darstellt, als ob sie ausgehört würde. Idealerweise stellt sich der Gesprächsablauf für die Zielperson als Gedankenaustausch dar, bei dem sich zwei gleichberechtigte Partner unterhalten. Dabei können allgemeine Themen, wie Politik, Familie, Beruf der Zielperson etc. angesprochen werden, um sich kennen zu lernen und sich ein Bild vom jeweils anderen zu machen.

Die Hilfeleistung durch den Werber und später auch durch den VM-Führer beim Bewältigen von privaten Problemen der Zielperson stellt die wichtigste Grundlage zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses dar. Durch solche Hilfen erkennt die Zielperson, dass der Werber/ VM-Führer sie als Individuum sieht und respektiert und sie nicht nur als Informationslieferant benutzt wird. In der Praxis werden Hilfeleistungen oftmals nur für vergleichsweise alltägliche Probleme notwendig. Gerade im Ausländerbereich hat eine Zielperson oftmals große Schwierigkeiten,

Behördenschreiben, Mietverträge oder ähnliches zu lesen, zu verstehen und zu beantworten. Hier kann der Werber/ VM-Führer ohne großen Aufwand die Zielperson unterstützen.

### **3.2.3 Abbau des Verratskomplexes**

Von dem allgemeinen tagespolitischen Thema, das der Werber als Grund für den Erstkontakt genannt hat, muss ein gleitender Übergang zu dem konkreten aufzuklärenden Beobachtungsobjekt gefunden werden. Diese Phase, vom Erstkontakt bis zur Preisgabe von Fakten aus dem Beobachtungsobjekt (etwa der Nennung von Namen anderer Aktivisten) kann sich über Monate hinstrecken. Entscheidend hierfür ist, inwieweit es dem Werber in den Unterredungen gelungen ist, den Verratskomplex bei der Zielperson abzubauen. Dieser korreliert mit dem Aufbau des Vertrauensverhältnisses. Der Werber muss daher selbst einschätzen können, wann er die Frage zur Bereitschaft der Zielperson zur nachrichtendienstlichen Zusammenarbeit stellt.

Als hilfreich hat es sich gerade im Bereich des Ausländerextremismus erwiesen, wenn die Zielperson erkennt, dass die Preisgabe von personengebundenen Informationen aus dem Beobachtungsobjekt nicht zu Nachteilen für diese Personen führt; der Verfassungsschutz also keine Polizeidienststelle ist, die genannte Personen mit Eingriffsmaßnahmen überzieht, sondern allgemein und langfristig die politische Entwicklung und das Geschehen in Deutschland beobachtet.

Eng mit dem Abbau des Verratskomplexes hängt das Thema Geld zusammen. Dieses Thema sollte der Werber nicht direkt von sich aus ansprechen. Dies würde bei der Zielperson nur den Verratskomplex verstärken und den Eindruck fördern, der Werber hielte sie für käuflich und damit für korrupt und charakterlos. Im Idealfall erkundigt sich die Zielperson von sich aus nach einer möglichen Bezahlung: „Wie viel Geld erhalte ich denn, wenn ich mich darauf einlasse?“

In der Praxis gab es im Bereich des Ausländerextremismus Fälle, in denen die Zielpersonen anfangs kein Geld / keine Bezahlung annehmen wollten, da sie „als Bürger dem Staat helfen wollten“ bzw. der Aspekt der Gesichtswahrung in diesen Kulturkreisen stärker ausgeprägt ist. In diesen Fällen fiel es der Zielperson dann aber relativ leicht, eine pauschalisierte Auslagenerstattung anzunehmen. In solchen Fällen sollte man flexibel reagieren und Rücksicht auf die Gefühle der Zielperson nehmen, dient ihre Position / ihr Verhalten doch der Eigenrechtfertigung und ist damit ein wichtiger Grundstein zum Abbau des Verratskomplexes. Idealerweise stellt sich für die Zielperson die Zusammenarbeit dann als eine Art Freundschaftsdienst dar, der eine Freund bringt Informationen, der andere hilft ihm dafür.

### **3.2.4 Zusicherung der Vertraulichkeit**

Zum Abschluss eines Werbungsgesprächs sollte der Werber der Zielperson gegenüber die Vertraulichkeit des Gesprächs und die Wahrung von Anonymität zusichern und Gleiches von ihr einfordern.

Allerdings dürften nur die wenigsten Zielpersonen in der Lage sein, ein Werbungsgespräch ohne Hinzuziehung einer Vertrauensperson aus dem familiären Bereich oder dem engsten Freundeskreis psychisch zu verarbeiten. Dafür ist der Vorgang einer Ansprache durch einen Mitarbeiter einer Verfassungsschutzbehörde doch zu ungewöhnlich und so ist es eine normale Reaktion, wenn sich eine Zielperson nach einem Werbungserstgespräch z. B. ihrem Ehepartner oder einer anderen Vertrauensperson gegenüber offenbart und um Rat nachsucht.

Beschränkt sich diese Offenbarung der Ansprache auf den engsten Familienkreis, kann in der Regel die Zusammenarbeit fortgesetzt werden. Offenbart sich die Zielperson einer Vertrauensperson im Beobachtungsobjekt, sollte von weiteren Kontakten abgesehen werden.

Selbst wenn sich die Zielperson anfangs nicht gegenüber ihrer Familie/ ihrem Ehepartner offenbart hat, wird sie ihm gegenüber die zukünftigen Treffs oftmals nur schwer legitimieren können. Auch aus Eifersuchtsgründen heraus kann sich dann eine Zielperson gezwungen sehen, ihrem Ehepartner die nachrichtendienstliche Zusammenarbeit zu offenbaren (Problematik: Einschalten eines Privatdetektivs durch einen eifersüchtigen Ehepartner).

Eine Zielperson wird dem Werber auf Nachfrage die Identität eines ins Vertrauen gezogenen Angehörigen nur offenbaren, wenn zwischen beiden Personen bereits ein enges Vertrauensverhältnis besteht. Zudem muss die Zielperson sicher sein können, dass der Werber Verständnis für den psychischen Druck der Zielperson aufbringt und die Offenbarung entsprechend folgenlos bzw. ohne negative Folgen für sie ausgeht.

### **3.3 Die VM-Führung**

Nach der Übergabe eines V-Mannes durch den Werber an den VM-Führer muss dieser erneut ein Vertrauensverhältnis zur Quelle aufbauen. Das unter einem Vorwand gerade abrupt beendete Verhältnis zwischen Werber und V-Mann und der dadurch ausgelöste Wegfall der bisherigen Vertrauensperson, verhindert in der Praxis oftmals den reibungslosen Übergang. Insoweit stellt die Übergabe eines neu geworbenen V-Mannes an den VM-Führer und das damit verbundene gegenseitige kennen lernen fast eine kleine Werbungssituation dar.

### **3.3.1 Aufbau eines erneuten Vertrauensverhältnisses/ Entwicklung zur wichtigsten Bezugsperson**

Der neue VM-Führer muss nach der Übergabe des V-Mannes möglichst schnell zur neuen Vertrauensperson der Quelle werden. Die Einstellung, dass der Werber die Hauptarbeit mit der neugeworbenen Person zum V-Mann geleistet hat und sich der VM-Führer nun nur noch mit der Treffabwicklung und dem Informationsaustausch beschäftigen muss, ist grundfalsch. Bei einer solchermaßen geschäftsmäßig betriebenen VM-Führung würde sich der V-Mann als Objekt und Werkzeug der Dienststelle behandelt fühlen. Auf einer solchen Basis könnte kein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, wahrscheinlich würde der Verratskomplex sogar wieder aufgerissen und eine reibungslose Zusammenarbeit fast unmöglich.

Zum erneuten Aufbau dieses Vertrauensverhältnisses sollte der VM-Führer, wie oben bereits ausgeführt, also der Quelle gegenüber sein Interesse als Mensch bekunden und ehrliches Interesse an ihrem privaten Wohlergehen zeigen. Dazu gehört, dass regelmäßig private und berufliche Angelegenheiten des V-Mannes erörtert werden und beim Auftreten von Problemen Hilfestellungen gegeben werden. Trotz der im Verhältnis von VM-Führer und VM erforderlichen menschlichen Nähe darf sich zwischen beiden Personen keine Kumpanei entwickeln. Der VM-Führer wäre dann außerstande, die Person und das Verhalten des V-Mannes einschließlich der von ihm übermittelten Informationen mit der notwendigen Objektivität zu betrachten. Zudem bestünde die Gefahr, dass der VM-Führer nicht mehr als Autoritätsperson respektiert würde und damit seiner Führungsfunktion nicht mehr gerecht werden könnte.

Hat sich ein Vertrauensverhältnis entwickelt, wird der V-Mann logischerweise den VM-Führer immer häufiger um Rat und Hilfe für die verschiedensten Lebensbereiche fragen. Die Ausgestaltung dieser Unterstützung gestaltet sich in der Praxis für den VM-Führer oftmals sehr zeitraubend. Durch solche Hilfen erkennt die Quelle aber, dass sie als Person respektiert und sie nicht nur als Informationslieferant/ Nachrichtenverkäufer benutzt wird. Diese Beratung und Unterstützung im privaten ist daher unabdingbar, um tatsächlich zu einer wichtigen/ gar der wichtigsten Bezugsperson für die Quelle zu werden. Grundsätzlich gilt: Je besser das Verhältnis der Quelle zum VM-Führer, desto eher und desto mehr wird die Quelle private und intime Details offenbaren. Damit hat der VM-Führer einen Indikator, an dem er das Verhältnis der Quelle zu ihm erkennen kann.

### 3.3.2 Preisgabe persönlicher Details seitens des VM-Führers

Die Praxis hat gezeigt, dass es dem VM-Führer nur schwer gelingen wird, zur wichtigsten Bezugsperson der Quelle zu werden, wenn er nicht bereit ist, auch Informationen aus seinem privaten Umfeld preiszugeben. Für die Quelle stellt sich die Situation so dar, dass der Mitarbeiter des Nachrichtendienstes umfassend über sie informiert ist. Nun will sie sich ein Bild über den VM-Führer als Mensch machen und erwartet mit zunehmendem Kontakt und der Herausbildung des Vertrauensverhältnisses, auch etwas über diesen zu erfahren.

Ein VM-Führer, der sich in dieser Situation total abschottet, wird auch beim V-Mann eine Blockade auslösen, da dieser dann den Eindruck gewinnt, dass das Vertrauensverhältnis tatsächlich nur als Einbahnstraße besteht und die Gespräche über das private Umfeld des V-Mannes womöglich nur zur Ausforschung geführt werden. Somit könnte der VM-Führer sein Verhältnis zur Quelle nicht wesentlich verbessern. Andererseits liegt es auf der Hand, dass er nur schwer private Details ausplaudern kann und darf.

Dieses Problem kann entschärft werden, wenn der VM-Führer in den Betreuungsunterredungen gelegentlich unbedeutende private Angaben über sich bzw. seine Lebensverhältnisse einfließen lässt. Damit kann der V-Mann sich seinerseits vom VM-Führer ein Bild als Mensch machen und das angestrebte Vertrauensverhältnis aufbauen bzw. zur wichtigsten Bezugsperson des V-Mannes werden. Natürlich darf durch solche Privatangaben keine Enttarnungs- bzw. Gefährdungssituation für den VM-Führer entstehen. Es ist völlig unschädlich und ausreichend, wenn der VM-Führer bei „privaten Unterredungen“ nach und nach einfließen lässt, dass er z. B.:

- verheiratet ist,
- Kinder im Alter von ... Jahren und ... Jahren hat,
- Schulprobleme dieser Kinder, Kinderkrankheiten, etc. mal erwähnt,
- wo er mit der Familie den Urlaub verbracht hat,
- als Wohnort eine anonyme Großstadt angibt,
- auch gängige Hobbys erwähnt.

Bei letzterem sollte er jedoch nichts ausgefallenes oder exklusives erwähnen, auch wenn die tatsächlich zutreffen sollte. Je nach Einstellung und ideologischem Hintergrund des V-Mannes könnte dies zu Störungen führen, beispielsweise sollte ein VM-Führer eines Autonomen nicht unbedingt offenbaren, dass er Jäger oder Golfspieler ist. Hilfreich ist es in diesem Zusammenhang, wenn sich diese Angaben

(insbesondere im Ausländerbereich bei Kindern) etwa mit der Lebenssituation der Quelle decken.

Der VM-Führer sollte sich aber davor hüten, seine Privatangaben aus diesen Gründen denen der Quelle anzugleichen. Eine Quelle merkt sich erfahrungsgemäß jedes kleide Detail, das der VM-Führer über sich preisgibt. Der VM-Führer muss daher ein extrem gutes Gedächtnis haben, will er sich diese Angleichungen bei allen seinen V-Leuten merken und nichts verwechseln. Da dies fast unmöglich ist, wird er irgendwann von einer Quelle bei einer Lüge ertappt werden, was zu einem folgenschweren Bruch im Vertrauensverhältnis führen wird. Der VM-Führer sollte sich also keine Lügengeschichten über seine persönlichen Umstände ausdenken, sondern wahrheitsgemäß bei solchen unbedeutenden / allgemeinen Details bleiben, die keine weiteren Rückschlüsse zulassen.

### **3.3.3 Hilfeleistungen bei privaten Problemen**

Die bereits oben angesprochene Hilfeleistung durch den Werber beim Bewältigen von privaten Problemen der Zielperson stellt mit die wichtigste Grundlage zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses dar und wird natürlich auch nach Aufbau dieses Vertrauensverhältnisses weiter vom V-Mann in Anspruch genommen. Dies sogar umso intensiver, je stärker der VM-Führer tatsächlich zur wichtigsten Bezugsperson der Quelle wurde. Der kompetente Rat des VM-Führers wird gerne eingeholt und natürlich auch um Unterstützung bei Lösung dieser Probleme gebeten. In der Praxis werden diese Ratschläge und Hilfeleistungen oftmals nur für banale alltägliche Probleme notwendig. Schwieriger wird es bei Wünschen der Quelle:

- nach einem Arbeitsplatz,
- nach einer neuen Wohnung,
- nach einem sicheren Aufenthaltsstatus,
- bei Familiennachführungen nach Deutschland oder
- bei exotischen Vorstellungen.

Allgemein kann festgestellt werden, dass gerade Ausländer oftmals die Möglichkeiten eines deutschen Nachrichtendienstes überschätzen, weil sie ihn mit den Nachrichtendiensten ihres Heimatlandes gleichsetzen. Daher werden von ausländischen V-Leuten oft Wünsche angetragen, die dem VM-Führer „exotisch“ oder gar völlig abwegig vorkommen und über deren Umsetzung man gar nicht weiter diskutieren braucht. Die Ablehnung dieser unerfüllbaren Vorstellungen, wird von der Quelle aber als Zurückweisung empfunden. Aus ihrer Sicht will der VM-Führer nicht

helfen. Werden solche Situationen nicht erkannt und geklärt, kann es unter Umständen zu erheblichen Schwierigkeiten bei der weiteren Führung kommen.

Beispiele:

Ein noch junger V-Mann erkundigte sich nach ein paar Monaten der Zusammenarbeit, wann er denn jetzt seinen Waffenschein und die Pistole erhalte, schließlich arbeite man schon einige Zeit gut zusammen und dann gehöre das doch dazu. Der Hinweis, dass der VM-Führer keine Schusswaffe besitzt, wurde als völlig unglaublich, ja geradezu lächerlich angesehen.

Ein anderer ausländischer V-Mann teilte mit, dass sein Bruder von einer Abschiebung bedroht ist. Er bat den VM-Führer, dies zu verhindern und dem Bruder einen sicheren Aufenthalt in Deutschland zu verschaffen. Er meinte, dass es sich „nur um einen Stempel im Pass“ handle, dies könne doch kein Problem sein. Deshalb hatte er den Pass des Bruders gleich mitgebracht und bat, ihn nächste Woche mit der Aufenthaltsgenehmigung zurück zu bringen. Als der VM-Führer erklärte, dass dies so nicht ginge, unterstellte der V-Mann die Hilfsunwilligkeit des VM-Führers.

Ein weiterer ausländischer V-Mann ersuchte nach der Erteilung eines Visums für seine Mutter und seinen Bruder. Beide wollten zu einem mehrwöchigen Besuch kommen. Der V-Mann konnte die übliche Bürgschaft wegen seines geringen Gehalts nicht leisten, ob der VM-Führer nicht ein Visum besorgen könnte? Seine Angehörigen hätten kein Interesse in Deutschland zu bleiben, sie würden garantiert wieder ausreisen. Dass der VM-Führer hier nicht ohne weiteres ein Touristenvisum beschaffen konnte, wurde ebenfalls als nicht wollen ausgelegt und führte, trotz aller Argumentation und Erklärungen, zu einer erheblichen atmosphärischen Störung bei der weiteren VM-Führung.

Eine ausländische Quelle wollte sich von ihrem Ehepartner scheiden lassen. Aufgrund des kulturellen Hintergrunds und der Traditionen kam es zu gravierenden privaten Schwierigkeiten. In dieser Situation fragte die Quelle um Hilfe und Unterstützung bei der Scheidung. Diese wurde zugesagt, der VM-Führer empfahl einen guten Scheidungsanwalt, sorgte für finanzielle Unterstützung und kümmerte sich um eine andere Mietwohnung, die auch sofort bezogen werden konnte. Die Quelle bedankte sich halbherzig für die Unterstützung und fragte nach mehr praktischer Hilfe. Auf die Frage was sie denn damit meine, erkundigte sie sich, ob ihr Ehepartner denn nicht einfach beseitigt werden könne. Dies wäre für einen Nachrichtendienst doch zu regeln und viel einfacher als der vorgeschlagene Weg. Sogar in einem derartig abwegigen Fall wurde

die (heftig) ablehnende Haltung des VM-Führers anfangs als ein nicht wollen eingestuft.

Solange es sich jedoch um erfüllbare Wünsche und Fragen nach Hilfestellungen handelt, muss der VM-Führer der Quelle seine Unterstützung zeigen und entsprechende Taten folgen lassen. Der damit verbundene Zeitaufwand gehört zur unmittelbaren Tätigkeit der VM-Führung und darf nicht als unnötige Zeitverschwendung abgetan werden. Da jeder einzelne VM-Führer jedoch bei diesen Hilfeleistungen für den V-Mann alleine steht und damit einer oftmals nicht unerheblichen Mehrbelastung ausgesetzt ist, sollten solche „Serviceleistungen“ zentral in den jeweiligen Behörden bearbeitet bzw. unterstützt werden. Der einzelne VM-Führer müsste sich bei Problemen seiner Quelle nicht langwierig über Möglichkeiten informieren, deren Know-how an anderer Stelle schon vorliegt. Da auch die unterschiedlichsten V-Leute oftmals identische Probleme und Bedürfnisse haben, würde eine solche Bündelung zu einer effektiveren Bearbeitung führen.

Auch in den Gesprächen, in denen die Quelle um Hilfe oder Unterstützung nachsucht, sollte sich der VM-Führer als Individuum präsentieren, nicht als Vertreter einer anonymen Behörde. Tritt die Quelle mit Problemen an ihn heran, sollte er bereits während des Treffs eine mögliche Lösung aufzeigen können und den V-Mann nicht damit vertrösten, dass

- „man sich im Amt etwas überlegen werde“ oder
- „der Chef das entscheiden müsse“.

Da es sich bei vielen Problemen um gleichgelagerte Fälle handelt, muss sich ein neuer bzw. unerfahrener VM-Führer über die üblichen Problemfelder in der VM-Führung informieren und die dann gängige Vorgehensweise kennen. Dadurch hat er die Möglichkeit, der Quelle in solchen Fällen noch während des Treffs eine fundierte Auskunft zu geben.

Auch bei unerwarteten und bislang nicht aufgetretenen Problemen sollte der VM-Führer nicht auf eine zuerst notwendige Rücksprache mit einem Vorgesetzten verweisen. Ein allgemeiner Hinweis, wonach der VM-Führer jetzt sofort auch keine Antwort habe und dass er sich zuerst über die Rechtslage, weitere Details des Sachverhalts oder ganz allgemein informieren müsse, belässt den VM-Führer in seiner Position als direkte und unmittelbare Bezugsperson der Quelle. Die Rücksprache im Amt kann dann erfolgen, ohne dass der V-Mann Kenntnis darüber erhalten müsste.



### **3.3.4 Verratskomplex in der VM-Führung**

Mit der Problematik des Verratskomplexes ist vor allem der Werber konfrontiert. Bei einem V-Mann, der in die VM-Führung abgegeben wird, wird sich dieses Problem seltener stellen. Der VM-Führer hat jedoch darauf zu achten, dass er durch sein eigenes Fehlverhalten den Verratskomplex nicht wieder aufbricht.

So sollte der VM-Führer bei Auszahlung der Arbeitsprämie darauf verzichten, grundlos über deren Höhe zu schwadronieren und darüber, wie lange man bei einer normalen Tätigkeit hierfür arbeiten müsse. Auch sollte die Auszahlung nicht wie eine „kleine Zeremonie“ durchgeführt werden, sondern am Rande der Unterredung wie eine Selbstverständlichkeit ablaufen, über die man nicht weiter reden muss. Die Auszahlung der Auslagen sollte kommentarlos und automatisiert vorgenommen werden.

Der Verratskomplex kann in der VM-Führung zudem durch aktuelle politische Ereignisse aufgerissen werden, wenn diese Ereignisse die Angehörigen des jeweiligen Beobachtungsobjekts entsprechend emotional aufgerührt haben und sich ein Solidarisierungseffekt eingestellt hat. Beispielhaft sei hier nur an die Ereignisse von Genua 2001 oder die Festnahme Abdullah Öcalans erinnert. Bei solchen außergewöhnlichen Vorkommnissen sollte der VM-Führer auf die psychische Situation der Quelle eingehen und den negativen Eindruck, den sie durch diese Ereignisse von Staat und Staatsmacht hat, nicht durch bohrendes Nachfragen und unsensibles Verhalten verstärken. Hier ist es vielmehr angebracht, den Betreuungsaspekt während des Treffs zu verstärken und die Quelle zu stabilisieren. Dazu kann es angemessen sein, nur die Informationen entgegen zu nehmen, die eine Quelle von sich aus gibt und auf Nachfragen zu verzichten. Auch sollten in einer solchen Situation keine konkreten Aufträge für die nähere Zukunft gegeben werden.

### **3.4 Das Konfliktgespräch**

Schließlich besteht die Aufgabe der Werbung und VM-Führung aber nicht nur darin, gut und sensibel auf die Belange der Zielperson / Quelle einzugehen, sondern auch in der Erreichung des nachrichtendienstlichen Ziels – der Erlangung von Informationen.

Auch in Fällen vorbildlicher VM-Führung hat man es leider nicht immer mit vorbildlichen V-Leuten zu tun, sodass es immer wieder notwendig wird, Konfliktgespräche zu führen. Bei unangenehmen Themen, wie z. B. bei:

- überhöhten Auslagenabrechnungen,

- nachlassenden Berichten aus dem Beobachtungsobjekt,
- fehlerhaften Berichtserstattungen oder nachweislich falschen Berichten,
- Verletzungen der Belange operativer Sicherheit,
- allgemeinem Fehlverhalten des V-Mannes,

wäre es grundfalsch, einen Vorgesetzten vorzuschieben, wegen dessen Intervention jetzt dieses Gespräch geführt werden müsse. Der VM-Führer kann sich so dem V-Mann gegenüber zwar als „Freund“ präsentieren, der Verständnis für die Situation der Quelle zeigt, er kommt damit allerdings schnell in den Bereich der Kumpanei und nimmt sich die Möglichkeit, den V-Mann zukünftig eigenständig zu kritisieren. Zudem wird sich der VM-Führer durch solche Aussagen selbst zu einer Person degradieren, die keine eigenen Entscheidungsbefugnisse hat und damit nicht der maßgebliche Ansprechpartner für den V-Mann ist. Der VM-Führer macht sich damit zu einem besseren Boten.

Die Möglichkeiten, an denen sich Konfliktgespräche mit V-Leuten entzünden können, sind breit gefächert. Solange das vorangegangene Fehlverhalten des V-Mannes nicht so gravierend war, dass es zu einer Beendigung der Zusammenarbeit führt, muss das Konfliktgespräch so geführt werden, dass der V-Mann sein Fehlverhalten einsieht und eine Besserung eintritt. Hierbei sind bestimmte Grundsätze zu beachten.

### **3.4.1 Die häufigsten Gesprächsführungsfehler**

Einem Gesprächsführer können in der Praxis Fehler unterlaufen, die dazu führen, dass das angestrebte Ziel des Gesprächs nicht erreicht werden kann. Tabelle 3 verdeutlicht häufige Fehler beim Senden und Zuhören.

Fehler beim Senden:	Beispiele:
unpassende Gesprächssituation	Das Gesprächsumfeld / der Ort passt nicht zur Führung des Gesprächs oder einer der beiden Gesprächspartner ist in Eile, sodass die Unterredung mit zu geringem Zeitanatz geführt werden muss.
kein / geringes Einfühlungsvermögen	Das abweichende Verhalten des V-Mannes wurde durch familiäre Probleme verursacht, die der VM-Führer als nicht so gravierend einstuft, dass die Veranstaltung nicht doch hätte besucht werden können oder die er generell nicht akzeptiert („Dienst ist Dienst, Du bekommst es doch erstattet, also mach...“), die sich für den V-Mann aber als echten Entschuldigungsgrund darstellen.
nicht eindeutig codiert / formuliert	Der VM-Führer „eiert“ um das Konfliktthema herum, etwa weil das abweichende Verhalten nicht so gravierend war und ansonsten immer ein gutes Verhältnis zum V-Mann bestand.
übrumpelt Gesprächspartner	Hier wird der V-Mann von den Vorwürfen „überfahren“. Diese Situation tritt oftmals ein, wenn kleine Regelverstöße des V-Mannes nicht angesprochen wurden, weil sie aufgrund seiner sonst guten Arbeit stillschweigend hingenommen worden waren. Nun hat so ein kleiner und bislang üblicher Regelverstoß das Fass zum überlaufen gebracht und der VM-Führer macht nun seinem aufgetauten Ärger Luft, was für den V-Mann völlig überraschend und nicht nachvollziehbar ist.
unangepasster Wortschatz, falsche Wortwahl	Der V-Mann-Führer benutzt (Fremd)-worte die der V-Mann nicht versteht (u.U. wegen zu geringer Deutschkenntnisse), verklausuliertes Beamtendeutsch oder nachrichtendienstlichen Jargon.
akzeptiert Empfänger nicht	Hier hat der V-Mann-Führer Vorurteile gegenüber dem V-Mann, etwa wegen dessen Herkunft oder seiner Zugehörigkeit zur subkulturellen Szene eines bestimmten Beobachtungsobjekts (Skinheads, Autonome). Diese Ressentiments können in abwertenden Äußerungen erkennbar werden und Gesprächsverlauf negativ beeinflussen. Beispiele: „Das läuft hier nicht so wie bei euch Zuhause, wir sind nicht in ... „So kannst Du dich in Eurer Wohngemeinschaft verhalten, aber nicht...“
Gestik	Verstärkt werden die oben genannten Fehler, wenn die Körpersprache des V-Mann-Führers die Ablehnung, Abwehr oder gar Arroganz unterstreicht.
Stimm lage	Ähnlich verhält es sich mit der Stimmlage, durch hochmütige, laute oder generell falsche Betonung kann eine Aussage, die prinzipiell als sachliche Kritik gedacht war, ganz anders beim V-Mann ankommen.

Aussprache, Sprechtempo	Wie in jeder Unterredung, muss gerade im Konfliktgespräch darauf geachtet werden, dass nicht zu schnell, zu viel oder zu langsam und nicht undeutlich (leise) oder monoton geredet wird.
Fehler beim Zuhören:	Beispiele:
Unkonzentriertheit	Bei einem vom VM-Führer selbst angestoßenen Konfliktgespräch, etwa wegen Fehlverhaltens seitens des V-Mannes, wird sich dieser Fehler beim Zuhören in der Regel selten stellen. Er dürfte eher auftreten, wenn der V-Mann seinerseits mit Problemen oder Wünschen an den VM-Führer herantritt, womöglich zum Ende eines schon länger dauernden Treffs. Hier kann es vorkommen, dass der VM-Führer unkonzentriert ist, in Gedanken abschweift oder schlimmstenfalls Desinteresse an dem Problem des V-Mannes zeigt.
Vorurteile	Dieser Punkt hängt eng mit der o. g. fehlenden Akzeptanz des VM-Führers an der Person des V-Mannes zusammen. Eine negative Grundhaltung beeinflusst nicht nur die eigenen Aussagen, sondern auch die Art und Weise hinzuhören und das Gesagte aufzugreifen und entsprechend ernst zu nehmen.
Interpretationen/ Analysen	Hier unterzieht der VM-Führer das Gehörte sofort einer Interpretation und überzieht den V-Mann, durchaus in gutem Glauben, mit Appellen, Argumentationen, Kritik und vorzeitigen Hilfestellungen. Besser wäre es, aufmerksam auf sprachliche und nichtsprachliche Signale zu achten, um dann das Gehörte in eigenen Worten sinngemäß wiederzugeben (Gordon 1979). Damit zeigt der VM-Führer, ob er die Nachricht tatsächlich im Sinne des V-Mannes verstanden hat. Wenn nicht, kann dieser korrigieren, es entstehen weniger Missverständnisse.
Unterbrechen	Unterbrechen kann verschiedene Ursachen haben. Negative Gründe, weil der VM-Führer die o. g. Vorurteile hegt, das Gesagte nicht ernst nimmt oder sich nicht damit beschäftigen möchte. Weiterhin kann der VM-Führer am Ende eines länger andauernden Treffs in Zeitverzug geraten und ist ungeduldig. Er möchte schneller auf den Punkt kommen und redet deshalb dazwischen. Aus positiven Gründen, besser gesagt „gut gemeinten“, redet der VM-Führer dazwischen, wenn er das Gesagte - wie oben ausgeführt - sofort interpretiert und analysiert, helfen möchte und die Lösung schon anbietet, wenn der V-Mann noch bei der Schilderung des Problems ist.
Gestik / Mimik	Auch beim Zuhören zeigt sich die innere Einstellung des VM-Führers zu dem Gehörten. Durch ausladende Körperhaltung, ab- bzw. umdrehen und fehlendem Blickkontakt wird dem V-Mann signalisiert, dass der VM-Führer – auch wenn er keinen offensichtlichen Fehler beim Zuhören macht (z. B. Unterbrechen) – nicht wirklich zuhört, unkonzentriert ist oder kein echtes Interesse an dem Problem des V-Mannes hat. Sprache und Körpersprache müssen übereinstimmen, kommt es hier zu

	Abweichungen, wird der V-Mann eher der Körpersprache glauben.
keine Rückmeldebereitschaft	Hier nimmt der VM-Führer das Gehörte kommentarlos zur Kenntnis oder gibt nur vage Versprechen, sich um die Angelegenheit zu kümmern. Der V-Mann wird bei fehlender Rückmeldebereitschaft relativ ratlos zurückgelassen und kann nicht einschätzen, ob sein Problem ernst genommen wurde.

Tabelle 3: Fehler beim Senden und Zuhören.

Diese Fehler bzw. auch nur einige dieser Fehler, die in einem Konfliktgespräch gemacht werden, können das Gespräch in eine negative Bahn leiten und dazu führen, dass beide Gesprächspartner sich nur noch um sich selbst drehen. Ein so gekipptes Konfliktgespräch sieht häufig folgendermaßen aus:

- Die Teilnehmer finden keine Einigung über Fakten und gehen von verschiedenen Voraussetzungen aus. Persönliche Probleme werden nicht benannt, die subjektive Bedeutung der Situation bleibt unklar.
- Die Forderungen an Verhaltensänderungen beim jeweils anderen bleiben bestehen. Die Teilnehmer reden ständig von eigenen Problemen.
- Die Teilnehmer suchen einen halbherzigen Kompromiss, bei dem sich jeder als Verlierer fühlt (negativ - negativ) und umgehen dabei Lösungen, die für beide vollständig sind, bei denen sich beide als Gewinner fühlen können (positiv - positiv).
- Auch nach der gedachten Klärung durch das Konfliktgespräch nehmen sich die Teilnehmer gegenseitig ihre Probleme/ Positionen übel.

### 3.4.2 Die 10 Gebote guten Zuhörens

Bei einem Konfliktgespräch ist es erforderlich, die Beweggründe und Ursachen des abweichenden Verhaltens des Gesprächspartners zu erfahren. Dies kann nicht durch einseitige Vorwürfe erreicht werden, sondern durch richtiges Fragen und vor allem durch Zuhören. Daher sollten die folgenden Regeln beachtet werden (Neuberger, 1991):

- Nicht sprechen! Man kann nicht zuhören, wenn man spricht.
- Den Gesprächspartner entspannen. Zeigen Sie ihm, dass er frei sprechen kann. Schaffen Sie eine „erlaubende“ Umgebung.

- Zeigen Sie, dass Sie zuhören wollen. Zeigen Sie Interesse. Lesen Sie z. B. während des Gesprächs keine Post. Man soll zuhören um zu verstehen, und nicht, um zu opponieren.
- Halten Sie Ablenkung fern. Zeichnen Sie z. B. keine Kritzeleien, stapeln oder durchblättern Sie keine Papiere.
- Stellen Sie sich auf den Partner ein. Versuchen Sie, sich in seine Situation zu versetzen, damit Sie seinen Standpunkt verstehen.
- Geduld. Unterbrechen Sie nicht. Nicht auf dem Sprung sein.
- Beherrschen Sie sich. Wenn Sie sich ärgern, interpretieren Sie die Worte ihres Gegenübers falsch.
- Lassen Sie sich durch Vorwürfe und Kritik nicht aus dem Gleichgewicht bringen. Das bringt Ihren Partner in Zugzwang. Streiten Sie nicht: Auch wenn Sie gewinnen, Sie haben verloren.
- Fragen Sie. Das ermutigt Ihren Partner und demonstriert Ihr Interesse. Es kann das Gespräch vertiefen.
- Nicht sprechen. Man kann nicht gut zuhören, solange man spricht. Die Natur gab dem Menschen zwei Ohren, aber nur eine Zunge - dies ist ein sanfter Hinweis darauf, dass man mehr hören als sprechen sollte.

### **3.4.3 Der Verlauf eines Konfliktgesprächs**

Aus den bisher genannten Grundsätzen, insbesondere aus den Schlussfolgerungen der in Tabelle 3 aufgelisteten Gesprächsführungsfehler, lässt sich der ideale Verlauf eines Konfliktgesprächs ableiten.

Vor jedem Konflikt- bzw. Kritikgespräch muss sich der VM-Führer über sein Ziel (Was möchte ich erreichen?) im klaren sein und sollte auch eine Zeitvorstellung für den Ansatz des Gesprächs haben, damit es nicht zu Endlosdiskussionen kommt. Zu Gesprächsbeginn ist ein positiver Kontakt, eine entspannte und offene Atmosphäre, herzustellen. Im Gespräch ist von Tatsachen auszugehen. Es dürfen keine Gerüchte, Meinungen oder Hörensagen vorgehalten werden. Andererseits darf aber auch nichts bagatellisiert, übertrieben oder entschuldigt werden. Kritik kann kein Monolog sein. Der V-Mann ist bei der Analyse der Fehler zu beteiligen, plausible Gründe für ein abweichendes Verhalten sind zu akzeptieren. Der VM-Führer hat sich bei seiner Kritik einer klaren Sprache, d. h. eindeutiger Formulierungen zu bedienen und muss in seiner Kritik konstruktiv bleiben. Nur damit kann das Gespräch zu einem positiven Abschluss finden, bei dem der V-Mann sein Gesicht wahren kann (Tabelle 4).

1. Kontakt	Geht das Konfliktgespräch als Kritikgespräch vom VM-Führer aus, hat dieser sich um positive Rahmenbedingungen zu kümmern. Das Gesprächsumfeld muss stimmen, der benötigte Zeiteinsatz muss berücksichtigt werden, überhaupt sollte für eine gute Atmosphäre gesorgt sein.
2. Situation	Der VM-Führer schildert aus seiner Sicht die Situation und wieso das Verhalten des V-Mannes für ihn ein Problem darstellt. Dabei muss er dem V-Mann Gelegenheit geben, seinen Standpunkt zu erläutern. Ist es entschuldbar bzw. gibt es nachvollziehbare Gründe warum der V-Mann so gehandelt hat, müssen diese vom VM-Führer berücksichtigt werden. Sind sie dies nicht, darf er sie nicht klaglos hinnehmen.
3. Problemlösung	War das abweichende Verhalten des V-Mannes rechtlich unbedenklich, handelte es sich also „nur“ um taktisch nicht wünschenswertes Verhalten, etwa zu geringes Engagement, und sind die Rechtfertigungsgründe des V-Mannes nachvollziehbar, etwa wegen familiärer Verpflichtungen (Sorge um Kinder), können gemeinsame Lösungen erarbeitet werden. Ein Beharren auf dem früherem Standpunkt (Maximalforderung) wäre kontraproduktiv. Entscheidend für eine Lösung ist die gemeinsame Erarbeitung des zukünftigen Verhaltens.
4. Realisierung	VM-Führer und V-Mann beschließen die Umsetzung dieser zukünftigen Spielregeln. Dabei muss der VM-Führer seine Erwartungen und Toleranzgrenzen deutlich machen. Damit gibt er dem V-Mann die Transparenz, die notwendig ist, für die erwartete Umsetzung und Einhaltung dieser Spielregeln. Beide Gesprächsteilnehmer beenden das Gespräch positiv, es bleibt – zumindest gefühlsmäßig – kein Verlierer zurück.

Tabelle 4: Verlauf eines Konfliktgesprächs.

Nach einem solchen Gesprächsverlauf, bei dem Regeln für die Zukunft erarbeitet wurden, muss vom VM-Führer beobachtet und überprüft werden, inwieweit sich der V-Mann an die Abmachungen hält. Wird eine Abkehr von schon geklärten und gemeinsam festgelegten Positionen festgestellt, hat der VM-Führer im nächsten Konfliktgespräch schon von Anfang an eine deutlich stärkere Position und sollte diese auch entsprechend nutzen.

Abschließend kann festgestellt werden, dass das Konfliktgespräch mit einem V-Mann eine der schwierigsten Gesprächssituationen im Nachrichtendienst darstellt. Bei den V-Leuten handelt es sich um Menschen, die oftmals nicht den bürgerlichen Konventionen entsprechen, wodurch beim Beamten und dem Gesprächspartner unterschiedliche Grundvoraussetzungen vorliegen. Der hier aufgezeigte Weg zur Führung eines solchen Gesprächs kann daher nicht auf alle

Einzelfälle passen. Wie eingangs erwähnt, sind Gespräche dazu zu dynamische Prozesse, als dass sie in ihren genauen Abläufen vorhergesehen werden können. Aber genau das ist es auch, was ihren Reiz ausmacht.

## **Literatur**

Becker, F.-E. & Clemens-Lodde, B. (1976). Unterrichtssituationen. München.

Gordon, T. (1979). Manager - Konferenz. Effektives Führungstraining. Hamburg.

Neuberger, O. (1991). Personalentwicklung, Stuttgart.

Pease, A. & Pease, B. (2003). Der tote Fisch in der Hand. Ulm.

Schuh, H. & Watzke, W. (1983). Erfolgreich Reden und Argumentieren. Grundkurs Rhetorik. München.



Sven Max Litzcke

## **Nonverbale Lügen- und Machtmerkmale**

### **Zusammenfassung**

Nach einer Arbeitsdefinition von Lüge wird erläutert, weshalb nonverbale Merkmale wichtig für das Erkennen von Lügen sind. Im anschließenden Hauptteil werden die wichtigsten nonverbalen Merkmale vorgestellt und hinsichtlich ihrer praktischen Nützlichkeit zum Erkennen von Lügen und interpersonalen Machtverhältnissen diskutiert: Mimik, Augen, Gestik, Körperhaltung, Raumverhalten. Abschließend wird auf die kombinierte Anwendung der nonverbalen Merkmale zum Erkennen von Lügen und Machtverhältnissen eingegangen.



# 1 Was ist Lüge?

Notlüge, Schmeichelei, Täuschung, Heuchelei, Meineid, Selbstbetrug, Bluff, Lebenslüge. Worte für ein- und dieselbe Sache? Das hängt davon ab, wie man Lüge definiert. Eine Lebenslüge ist eine Selbsttäuschung, gegen Dritte richtet sie sich nicht. Eine Schmeichelei tut gut und hilft möglicherweise bei der Zielerreichung, eine Schädigung Dritter liegt meist nicht vor. Ein Meineid wird in jeder Gesellschaft hart bestraft, weil Dritte zu Schaden kommen. Eine Schwindelei ist eine „leichte“ Lüge. Wie kann man nun Lügen von anderen Nichtwahrheiten abgrenzen?

Jede Definition von Lüge versucht eine Grenze zwischen Lüge und anderen Nichtwahrheiten zu ziehen. Folgerichtig ist jede Definition angreifbar; die Grenze könnte auch an anderer Stelle gezogen werden. Ergiebiger als das Aufzählen verschiedener Definitionsversuche ist das Benennen der immer wieder zur Definition verwandten Kategorien zur Abgrenzung von Lüge und Nichtwahrheit (Shibles, 2000):

- Was allgemein als wahr gilt
- Was eine Person subjektiv glaubt
- Was eine Person explizit sagt

Durch Kombination dieser Kategorien erhält man die prinzipiell möglichen Definitionen von Lüge (Tabelle 1).

Reihe	Was allgemein als wahr gilt	Was eine Person subjektiv glaubt	Was eine Person explizit sagt
1	W	W	W
2	F	W	W
3	W	<b>W</b>	<b>F</b>
4	F	<b>W</b>	<b>F</b>
5	W	<b>F</b>	<b>W</b>
6	F	<b>F</b>	<b>W</b>
7	W	F	F
8	F	F	F

Tabelle 1: Kategorienübersicht zu Definitionen von Lüge. W = wahr / F = falsch. Nach: Shibles, 2000, 18.

In den Reihen 1 und 8 stimmen allgemeine Wahrheit, subjektiver Glaube und explizite Aussage überein, d.h. in diesen Fällen wird niemand von einer Lüge sprechen. Über den Lügengehalt der Reihen 2 bis 7 wird

hingegen heftig diskutiert. Dazu ein Beispiel: Stellen Sie sich vor, Klaus steht im Verdacht, Bernd ermordet zu haben, indem er ihn von einer Brücke stieß. Die Alternative sei, dass Bernd in Anwesenheit von Klaus selbst von der Brücke sprang. Hinsichtlich der drei Kategorien heißt das:

- Klaus stieß Bernd / Bernd sprang selbst
- Klaus glaubt, dass er Bernd stieß / Klaus glaubt, dass Bernd selbst sprang.
- Klaus sagt, dass er Bernd stieß / Klaus sagt, dass Bernd selbst sprang.

In Anwendung der acht Fälle aus Tabelle 1 heißt das:

- Reihe 1: Klaus stieß Bernd. Klaus glaubt, dass er Bernd stieß. Klaus sagt, dass er Bernd stieß. Hat Klaus gelogen? Nein.
- Reihe 2: Bernd sprang selbst. Klaus glaubt, dass er Bernd stieß. Klaus sagt, dass er Bernd stieß. Hat Klaus gelogen? Objektiv ja, subjektiv nein.
- Reihe 3: Klaus stieß Bernd. Klaus glaubt, dass er Bernd stieß. Klaus sagt, dass Bernd selbst sprang. Hat Klaus gelogen? Ja, das Gesagte steht sowohl in Widerspruch mit der objektiven wie mit der subjektiven Wahrheit.
- Reihe 4: Bernd sprang selbst. Klaus glaubt, dass er Bernd stieß. Klaus sagt, dass Bernd selbst sprang. Hat Klaus gelogen? Subjektiv ja, objektiv nein.
- Reihe 5: Klaus stieß Bernd. Klaus glaubt, dass Bernd selbst sprang. ist. Klaus sagt, dass er Bernd stieß. Hat Klaus gelogen? Subjektiv ja, objektiv nein.
- Reihe 6: Bernd sprang selbst. Klaus glaubt, dass Bernd selbst sprang. Klaus sagt, dass er Bernd stieß. Hat Klaus gelogen? Ja, das Gesagte steht sowohl in Widerspruch mit der objektiven wie mit der subjektiven Wahrheit.
- Reihe 7: Klaus stieß Bernd. Klaus glaubt, dass Bernd selbst sprang. Klaus sagt, dass Bernd selbst sprang. Hat Klaus gelogen? Objektiv ja, subjektiv nein.
- Reihe 8: Bernd sprang selbst. Klaus glaubt, dass Bernd selbst sprang. Klaus sagt, dass Bernd selbst sprang. Hat Klaus gelogen? Nein.

Von Lüge wird nachfolgend gesprochen, wenn eine Person etwas anderes sagt als sie glaubt. Das entspricht den Reihen 3, 4, 5 und 6 in Tabelle 1. Kann man solche Lügen erkennen? Ja, unter bestimmten

Umständen kann man dass. Die Diskrepanz zwischen Geglaubtem und Gesagtem kann man erkennen. Allerdings weniger an dem, was eine Person verbal sagt, sondern an dem, was eine Person nonverbal zeigt.

## 2 Warum sind nonverbale Merkmale so wichtig?

Wie ein Mensch geht, wie er den Raum betritt, wie er schaut – das hat eine starke Wirkung. Angenommen ein Bewerber schleicht mit hängenden Schultern und Tippelschritten ins Zimmer, ein anderer betritt den Raum mit federndem Gang und geradem Rücken. Was sagt das über die Leistungsfähigkeit des Bewerbers? Nichts. Welcher Bewerber wird eingestellt? Der Federnde mit geradem Rücken – es sei denn er fällt im Gesprächsverlauf völlig aus dem Rahmen.

Der erste Eindruck macht sich an nonverbalen Signalen fest, am Gang, am Blick, an der Gestik. Noch bevor das erste Wort gefallen ist, zeigt der innere Daumen nach oben oder nach unten. Man entscheidet sofort, ob der andere gesellig, verträglich, offen, ängstlich ist. Der erste Eindruck lenkt die weitere Wahrnehmung. Wenn jemand einen guten ersten Eindruck gemacht hat, verzeiht man ihm Schwächen. Wenn jemand einen schlechten ersten Eindruck gemacht hat, sind leichte Schwächen eine willkommene Bestätigung; man hat es ja schon immer gewusst. Wenn man mit Körpersignalen reflektiert umgeht, vermeidet man solche Fehler. Ferner erkennt man, wenn jemand einen Eindruck hervorrufen will, der nicht seinem inneren Erleben entspricht. Beispielsweise wenn ein Bewerber einen dynamischen Eindruck vermitteln will, der nicht seinem Naturell entspricht oder wenn jemand Respekt heuchelt, der in Sarkasmus kippt, sobald man den Raum verlassen hat.

Wie kann man nun die nonverbalen Merkmale entschlüsseln? Wäre es nicht schön, ein „Lexikon der Körpersprache“ in Händen zu halten, das Merkmale festen Bedeutungen zuordnet. Zunächst die gute Nachricht: Es gibt Bücher, die genau das versprechen. Für einen Autor heißen verschränkte Arme Ablehnung, für einen anderen Angst. Wer die Hände hinter den Kopf legt und die Ellenbogen nach oben schiebt, ist je nach Autor arrogant oder entspannt. Damit kommen wir zur schlechten Nachricht: Körpersignale sind nicht seriös lexikalisch übersetzbar, es kann kein Lexikon der Körpersprache geben. Ein Stirnrunzeln bedeutet etwas anderes, wenn man gegen die Sonne schaut, als wenn man den Ausführungen eines Vortragenden lauscht, wenn man müde ist und sich konzentrieren muss etc. Ein nonverbales Merkmal erhält erst durch den Kontext und die Kombination mit anderen verbalen und nonverbalen Signalen (Knapp, 1997) seine spezifische Bedeutung. Man muss die Beziehungen zwischen den nonverbalen Merkmalen kennen und Muster identifizieren, um zuverlässige Rückschlüsse ziehen zu können. Zugegeben, das macht mehr Arbeit als in einer Körpersprachenlisten nachzusehen, was „Augenbrauen heben“ heißt.

Lohnt sich die ganze Arbeit? Unbedingt, die Arbeit an den nonverbalen Merkmalen lohnt sich besonders dann, wenn man den Aussagen anderer nicht trauen kann. Und das ist in manchen Berufen eher die Regel als die Ausnahme. Mitarbeiter sagen häufig nicht die Wahrheit, sei es aus Angst vor Strafe oder um ihre Provisionen nicht zu gefährden. Vorgesetzte sagen häufig nicht die Wahrheit, sei es aus Konfliktscheue oder aus Berechnung. Kollegen sagen häufig nicht die Wahrheit, sei es weil sie einen ausstechen wollen oder weil sie Arbeit von sich abwälzen wollen. Immer wenn Sie den Verdacht haben, dass der andere es nicht ehrlich meint, hilft die Analyse der nonverbalen Merkmale, um den wahren Absichten auf die Spur zu kommen. Die Arbeit lohnt also, zumal ein unter Psychologen seltener Einmut besteht, dass täglich viel gelogen wird (Schmid, 2000).

Warum die Konzentration auf nonverbale Merkmale? Was ist mit den verbalen Signalen? Die vorliegenden psychologischen Studien lassen vermuten, dass die Beobachtung der nonverbalen Merkmale im Vergleich zum Beachten der verbalen Signale die Wahrscheinlichkeit des Erkennens von Lügen deutlich erhöht (Fiedler & Walka, 1993). Der fleißigste und erfolgreichste Forscher auf diesem Gebiet, der amerikanische Psychologe Ekman, resümiert nach zwanzig Jahren Lügenforschung (Ekman & O'Sullivan, 1991) leicht resigniert, dass der Durchschnittsmensch Lüge nicht von Wahrheit unterscheiden kann; ähnlich Vrij (1993) und Köhnken (1990). Die von Vrij (1993) untersuchten Kriminalbeamten erreichten eine Trefferquote von 49%. In den Experimenten von Köhnken (1990) mit Studenten erkannten die besten gerade einmal 60% der Lügen. Aufgrund des experimentellen Designs wäre bei den Studien durch bloßes Raten bereits eine Quote von 50% zu erwarten gewesen. Auch Ekman untersuchte, wie gut Profis im Lügenentdecken sind. So prüfte er die Lügenerkennungsfähigkeiten folgender Berufsgruppen: Mitarbeiter des amerikanischen Auslandsnachrichtendienstes CIA, Lügendetektor-Spezialisten der amerikanischen Bundespolizei FBI, Polizeibeamte, Richter und Psychiater. Allen Versuchspersonen wurden zehn Videoaufnahmen von Personen vorgeführt, die ihrer Begeisterung für einen gerade gesehen Film Ausdruck gaben. Fünf Personen sagten die Wahrheit, fünf logen. Die Lügner hatten einen abstoßenden Film gesehen. Alle zehn Personen hatten die Instruktion erhalten, sich begeistert über den Film zu äußern. Die echte ließ sich von der vorgetäuschten Euphorie mittels objektiver Messungen gut unterscheiden. Sobald eine Testperson log, klang ihre Stimme heller und ihr Lächeln wirkte aufgesetzt. Trotz dieser objektiv feststellbaren Hinweise lagen auch die Profis im Schnitt bei einer Trefferquote von 50%. Das ist die Quote, die bei bloßem Raten zu erwarten war. Insgesamt sind die Ergebnisse desillusionierend. Männer

und Frauen tippten übrigens gleich schlecht. Mit zunehmenden Alter nahm die Trefferquote ab. Ebenso interessant wie kläglich sind die Versuche der Berufsgruppen, ihre wenig rühmlichen Ergebnisse zu erklären. Die Lügendetektoren-Spezialisten sagten, dass sie sich sonst auf den Polygraphen verlassen würden. Die Richter machten geltend, dass sie in der Regel das Gesicht der aussagenden Person nicht sehen können. Sie beschäftigten sich mehr mit den Worten als mit dem körperlichen Ausdruck. Die Psychiater erläuterten, dass ihnen nicht am offensiven Aufdecken von Lügen gelegen sei. Früher oder später würden die Wahrheit bei ihren Patienten sowieso erfahren. Allerdings schnitten auch diejenigen Psychiater nicht besser ab, die als Gutachter für die Justiz tätig waren. Auch nach DePaulo (1994) schneiden Lügenexperten nicht besser ab als Studenten.

Insgesamt muss man damit Vrij und Semin (1996) zustimmen, die feststellten, dass Polizeibeamte, Zollbeamte und Gefängniswärter (sog. Lügenexperten) häufig fehlerhafte Vorstellungen über die aussagekräftigen Lügenmerkmale besitzen. Die Autoren schlagen deshalb folgerichtig Seminare zur Korrektur dieser fehlerhaften Stereotype zu Lügenmerkmalen vor. Bezeichnenderweise schnitten die ebenfalls untersuchten Gefangenen besser ab als die so genannten Lügenexperten.

Eine Berufsgruppe schnitt mit 64% Treffern deutlich besser ab – die Mitarbeiter der CIA. Ein Drittel der CIA-Mitarbeiter tippte sogar regelmäßig in über 80% der Fälle ins Schwarze. Von den CIA-Mitgliedern, die über 80% Treffer erzielten, war keiner älter als vierzig Jahre. Berufserfahrung führt bei Lügnerkennern nicht zu besseren Leistungen. Wie erklärt sich die Leistung der CIA-Mitarbeiter? Die Fähigkeit wahr von falsch unterscheiden zu können, hängt mit der Fähigkeit zusammen, kurze subtile Gefühlssignale wahrzunehmen. Gute Lügenentdecker berichteten, dass sie neben den verbalen Aussagen auch auf nonverbale Signale achten, beispielsweise auf eine angespannte Stimme oder ein falsches Lächeln. Die schlechten Lügenentdecker konzentrierten sich hingegen auf den sprachlichen Inhalt. Die Ergebnisse der Ekman-Studien sind hinsichtlich der erzielten Trefferquoten zunächst entmutigend. Ekman zeigt aber auch, dass es Merkmale gibt, mittels derer man besser erkennt, ob jemand lügt oder nicht – die nonverbalen Merkmale. Auch nach Vrij et al. (2000) kategorisierten die Versuchspersonen auf Basis ausschließlich nonverbaler Merkmale 78% der Lügner / Nichtlügner und damit besser als im Durchschnitt. Die einzelnen nonverbalen Merkmale werden in den folgenden Abschnitten 3 bis 7 erläutert. Nicht nur Ekman, sondern auch



Zuckerman und Driver (1985) listen nonverbale Indikatoren auf, in denen sich Lügen kommunikativ abheben:

- homogenere Mimik
- Blinzeln
- Zunahme von Adaptoren
- weniger homogene Körperbewegungen
- Brüche zwischen verschiedenen Merkmalsebenen, beispielsweise Nichtpassung zwischen Gestik, Mimik und Inhalt

Das Kommunikationsverhalten ist größtenteils erlernt, nur in bestimmten Bereichen wie beim Ausdruck von Gefühlen und Einstellungen zu anderen spielen angeborene Komponenten eine größere Rolle. Teile der menschlichen Kommunikation sind spontan und un gelenkt, andere Teile sind überlegt und bewusst gesteuert. Es gibt keine eindeutige Grenzlinie zwischen den beiden Bereichen. Spannend sind Brüche zwischen den Ebenen, wenn beispielsweise ein freundliches Wort von einem Lächeln und einem kaltem Blick begleitet wird. Die steuerbaren Bereiche sind freundlich, die unbeeinflussbaren zeigen, was man wirklich denkt. Diese Brüche gilt es zu erkennen. Dabei muss man berücksichtigen, dass Kommunikation ein Prozess ist, Status-Quo-Diagnosen sind daher nicht sinnvoll (Knapp, 1997).

Zu jedem nonverbalen Merkmal wird nachfolgend ein Überblick gegeben, gefolgt von Hinweisen zur praktischen Anwendung. Die Bereiche sind das Gesicht mit Mimik und Augen, die Hände mit Gestik, Körperhaltung sowie Raumverhalten und Körperkontakt.

## 3 Das Gesicht

### 3.1 Überblick

Das Gesicht hat eine hohe Ausdruckskraft. Man sendet viele Informationen mit dem Gesicht. Die meisten Menschen beachten von allen nonverbalen Merkmalen das Gesicht mit seiner Mimik am stärksten. Die Augen spielen dabei eine zentrale Rolle. Wegen ihrer Bedeutung werden die Augen im Anschluss an den Bereich Gesicht gesondert behandelt.

Beim Gesichtsausdruck sind drei Aspekte zu unterscheiden (Argyl, 1992):

- Der Gesichtsausdruck als Äußerung der Emotionen Glück, Traurigkeit, Wut, Ekel, Überraschung, Interesse, Furcht. Emotionen werden vom autonomen Nervensystem hervorgerufen und zeigen sich unter anderem im Gesichtsausdruck. Emotionen sind willentlich nicht beeinflussbar, aber das Zeigen von Emotionen ist durch gesellschaftliche Regeln modifiziert und stark steuerbar. Auch Einstellungen zu anderen Menschen zeigen sich emotional.
- Der Gesichtsausdruck als persönliche Eigenheit. So ist beispielsweise das Ausmaß der Kontrolle über den Gesichtsausdruck kulturell und individuell verschieden. Das Ausmaß der Kontrolle wird vom zentralen Nervensystem gesteuert und ist willentlich beeinflussbar. Beispielsweise werden negative Emotionen in der japanischen Kultur abtrainiert. Selbst für Japaner ist schwerer, im Gesicht eines anderen Japaners Emotionen zu erkennen als im Gesicht eines für ihn fremdkulturellen Europäers.
- Der Gesichtsausdruck als Zeigen von Interaktionssignalen, beispielsweise Anblicken des Gesprächspartners, um ihm zu signalisieren, dass er mit seiner Erwidern beginnen kann, oder mit dem Sprechen verbundene Signale wie dem Hochziehen der Augenbrauen. So unterstützt und ergänzt Mimik die Sprache. Das betrifft aber nur Teile des Gesichts. Beispielsweise kann man durch Naserümpfen zeigen, dass man Orangenmarmelade nicht mag.

Für diese Ausarbeitung interessiert der Gesichtsausdruck als Emotions- und Einstellungssignal. Bevor man Emotionen und Einstellungen aus dem Gesicht des anderen ablesen will, muss man die Emotions- und Einstellungssignale von den persönlichen Eigenheiten und den Interaktionssignalen trennen. Die mengenmäßig überwiegenden Interaktionssignale liefern keine Informationen für das Lügenentlarven.

Negative Emotionen sind auch im europäischen Kulturraum schwerer zu erkennen als positive. Das Gesicht wird sorgfältiger kontrolliert als die anderen nonverbalen Signale. Shimoda, Argyle und Ricci Bitti (1978) haben verglichen, wie weit Gefühlsäußerungen von Engländern, Italienern und Japanern richtig wahrgenommen werden (Tabelle 2).

Beurteilende Person	Dargestellte Person		
	Engländer	Italiener	Japaner
Engländer	63%	58%	38%
Italiener	53%	62%	28%
Japaner	57%	58%	45%

Tabelle 2: Den Gesichtsausdruck von Japanern kann man am schwersten erkennen. Nach Shimoda, Argyle, Ricci Bitti (1978).

Engländer und Italiener konnten die Gefühlsausdrücke von Engländern und Italienern relativ zutreffend beurteilen. Die Gefühlsausdrücke der Japaner konnten Engländer und Italiener nur schlecht erkennen. Aber selbst Japaner konnten den Gefühlsausdruck von Engländer und Italiener besser erkennen als den Gefühlsausdruck von anderen Japanern. Im Durchschnitt erkannten die Versuchspersonen 60% der Gefühle.

So schwer vielen Menschen das Erkennen von Gefühlsausdrücken fällt, bei genauem Hinsehen kann man selbst verdeckte Emotionen erkennen. Angst kann man oft an kleinen Schweißperlen an den Schläfen erkennen. Sexuelle Erregung oder starkes Interesse zeigt sich in der Pupillenweitung. Und die unterdrückten Emotionen zeigen sich in mikromomentanen Ausdrücken, wenn z. B. ein ärgerlicher Ausdruck durch das Gesicht fährt. Die mikromomentanen Ausdrücke dauern etwa eine Fünftel Sekunde (Argyl, 1992). Sie können in Zeitlupenaufnahmen und von geschulten Beobachtern wahrgenommen werden, in Alltagssituationen werden die mikromomentanen Ausdrücke meist übersehen.

### 3.2 Praktische Anwendungen

Die Mimik ist einer willentlichen Steuerung größtenteils zugänglich, d.h. ein Gesprächspartner kann seinen mimischen Gesichtsausdruck gezielt verfälschen. Jedoch sind nicht alle Teile der Gesichtsmuskulatur einer willentlichen Beeinflussung in gleichem Ausmaß zugänglich. Das zeigt sich im so genannten "falschen Lächeln". Im Gegensatz zum echten Lächeln werden bestimmte Muskelgruppen nicht bewegt. Die Augen lachen nicht mit. Ekman hat das Spiel der Gesichtsmuskeln genau

erforscht. Er hat jeden der 24 Gesichtsmuskeln im Detail studiert, wie sich Emotionen auswirken, wie sich Überlegenheit ausdrückt, was Überzeugungen unterstreicht. Einen Teil der Gesichtsmuskeln kann man steuern, vor allem die Muskeln rund um den Mund. Einige Partien der oberen Gesichtshälfte entziehen sich jedoch hartnäckig der Kontrolle. Man muss schon sehr viel üben, um auch diese Muskeln gezielt bewegen zu können. Meist entgleisen einem die oberen Gesichtsmuskeln beim Versuch, eine Stimmung zu simulieren, die man gar nicht hat. Beim falschen Lächeln lachen die Augen nicht mit, der Mund verzieht sich zwar zu einem Grinsen, aber die Muskeln um die Augen reagieren nicht und schon wirkt das Lächeln wie es ist - falsch. Achten Sie beim Lächeln daher auf die Augen des Gegenüber, nicht auf die Mundwinkel.

Mitunter versuchen Gesprächspartner, Emotionen zu unterdrücken. Sei es, weil die Emotion gesellschaftlich unerwünscht ist oder weil jemand sein Gegenüber über seine tatsächlichen Absichten im Unklaren lassen will. Zwar können Emotionen nicht vollständig unterdrückt werden, nach außen können sie jedoch abgeschwächt gezeigt werden. Solche kaschierten Emotionen führen zu einer physiologischen Reaktion des autonomen Nervensystems. Das äußert sich beispielsweise in erhöhtem Herzschlag, Schwitzen, Pupillenweitung. Diese Anzeichen können nicht unterdrückt werden. So beruht eine Komponente von Lügendetektoren, besser Polygraphen, auf der Messung der Hautleitfähigkeit. Die Hautleitfähigkeit ändert sich in Abhängigkeit von der Hautfeuchtigkeit, die wiederum davon beeinflusst wird, in welchem Ausmaß man schwitzt. Im Detail zu Lügendetektoren siehe Steller (1997).

Anhand der Emotionen Wut und Furcht soll die Wirkung physiologischer Muster verdeutlicht werden (vgl. Argyl, 1992). Die Begleiterscheinungen von Furcht sind ein hoher Adrenalinpiegel, eine Erhöhung von Puls, Muskelspannung, Atemrhythmus, aber eine eingeschränkte Blutzufuhr zur Haut. Daher das weiße Gesicht und die Aussage: "Jemand wird kalkweiß vor Angst". Die Begleiterscheinungen von Wut sind hoher Adrenalinpiegel, mehr Speichel und eine erhöhte Blutzufuhr zur Haut (rotes Gesicht). In Teilen ist der emotionale Ausdruck das Ergebnis physiologischer Reaktionen. Zu einem anderen Teil können kulturelle Einflüsse die Stärke oder Art der Reaktion beeinflussen. Kulturelle Unterschiede (Argyl, 1992) zeigen sich darin:

- Inwieweit emotionale Äußerungen in der Öffentlichkeit oder im Privatleben unterdrückt werden.
- Welche Ereignisse emotionale Reaktionen hervorrufen.
- Wie deutlich in der Kultur zwischen Emotionen differenziert wird. So unterscheiden Japaner beispielsweise klarer als andere

Kulturen zwischen traurig (beispielsweise wegen eines Unglücks) und deprimiert (= irrationale Stimmung).

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Asymmetrie des Gesichtsausdrucks. Die Gesichtsmimik wird von den beiden Großhirnhälften beeinflusst. Aufgrund der neuronalen Schaltung steuert die rechte Gehirnhälfte die linke Gesichtshälfte und die linke Gehirnhälfte die rechte Gesichtshälfte. Dabei gilt grob folgende Arbeitsteilung:

- Die rechte Gehirnhälfte ist für ganzheitliche Vorstellungen und Gefühle zuständig.
- Die linke Gehirnhälfte ist für logisches Denken und Sprache zuständig.

Folglich erscheint ein echter Gefühlsausdruck auf der linken Gesichtshälfte stärker. Ist ein Ausdruck nicht wirklich emotional, sondern willentlich von der linken Gesichtshälfte gesteuert, kann das zu "falschen" Erscheinungen, wie einem unsymmetrischen Lächeln, führen. Die willentlich stärker beeinflussbare rechte Gesichtshälfte würde dann den "falschen" Gefühlsausdruck stärker zeigen als die bei einem "echten" Gefühlsausdruck stärkere linke Gesichtshälfte.

## 4 Die Augen

Die Mimik ist eher mit emotionalen Vorgängen verbunden, während das Blickverhalten Denkprozesse anzeigt und durch den Wechsel von An- und Wegblicken sowie durch die Blickdauer regelt, wie ein Gespräch abläuft. Auch die Machtverhältnisse zwischen Personen und die gegenseitige Sympathie kann man aus dem Blickverhalten ablesen.

### 4.1 Überblick

Nachfolgend werden Blickdauer, Blickhäufigkeit sowie sonstige Merkmale der Augenpartie erläutert.

#### 4.1.1 Blickdauer und Blickhäufigkeit

Tabelle 3 zeigt die Basisdaten für die Situation, dass zwei Menschen sich über ein emotional neutrales Thema in einem Abstand von zwei Metern unterhalten (Argyl, 1992).

	individueller Blick	Augenkontakt (wechselseitiger Blick)
während des Zuhörens	75%	30%
während des Sprechens	40%	30%

Tabelle 3: Durchschnittliches Blickverhalten von Sprecher und Zuhörer.

Diese Durchschnittswerte variieren nach Persönlichkeit, wechselseitiger Einstellung und Gesprächsthema. Generell schaut man beim Zuhören etwa doppelt soviel wie beim Sprechen. Frauen schauen mehr als Männer. Zwei Frauen im Gespräch haben ausgiebigeren Blickkontakt als zwei Männer im Gespräch. Fehlt der Blickkontakt, sind Frauen stärker verunsichert als Männer.

Menschen, die man gerne hat, schaut man länger und häufiger an. Der Blick ist das sicherste Werbungssignal. Blicke werden als Zuneigungssignal wahrgenommen. Wenn man sich mit zwei Menschen unterhält, zieht der häufiger Angesehene den Schluss, dass er mehr gemocht wird als der andere. Blickkontakt stellt Intimität her.

Wer täuscht, benötigt kognitive Energie. Der Täuscher wird daher den Blick abwenden, wenn er kognitiv ausgelastet ist. Den Blick zu halten, würde ihn überfordern. Auf diesem Zusammenhang basiert der häufig gehörte Satz: „Wer lügt, kann einem nicht in die Augen schauen.“ In dieser Verallgemeinerung ist der Satz nicht haltbar. In einer Studie von Exline et al. (1970) wurde jedoch festgestellt, dass Personen, die gemäß den Instruktionen des Versuchsleiters einen Täuschungsversuch unter-

nehmen mussten, den Gesprächspartner weniger anblickten. Das galt jedoch nur, wenn die Versuchspersonen nicht machiavellistisch eingestellt waren. Unter machiavellistischer Einstellung verstehen Exline et al. (1970) Personen, die keine Skrupel beim Täuschen empfanden. Es hängt von der Einstellung einer Person ab, ob sie bei einem Täuschungsversuch Augenkontakt halten kann oder nicht. Empfindet die Person bei der Täuschung Scham, Furcht oder Verlegenheit, hat das Einfluss auf das Blickverhalten. Empfindet eine Person bei einer Täuschung nichts dergleichen (= machiavellistische Einstellung), bleibt das Blickverhalten unbeeinflusst. Man erkennt an einem Ausweichen des Blickes demnach nicht, ob ein Gesprächspartner täuscht oder lügt, sondern nur, ob er sich bei seinen Ausführungen unwohl fühlt oder nicht. Man erkennt Menschen, die subjektiv anderes glauben, als sie explizit Sagen (vergleiche die Reihen 3, 4, 5, und 6 aus Tabelle 1) und die sich deshalb unwohl fühlen. Allerdings stellten Mann, Vrij und Bull (2002) fest, dass Lügner ebenso lange Augenkontakt hielten wie Lügner. Die Lügner blinzelten jedoch weniger häufig als die Nichtlügner.

#### **4.1.2 Sonstiges**

Neben der Blickdauer und -häufigkeit spielen noch folgende Aspekte des Blickverhaltens eine Rolle (Argyl, 1992):

- Richtung des ausweichenden Blicks
- Pupillenerweiterung
- Blinzelhäufigkeit

Bakan (1971) hat festgestellt, dass Menschen, die mit dem Blick nach links ausweichen eher gesellig, musikalisch, religiös sind, eher klassische und humanwissenschaftliche Fächer studiert haben. Eine elektrische Stimulation des rechten vorderen Cortex verursacht eine Blickänderung nach links. Man nimmt an, dass Menschen, die nach links ausweichen, eine dominante rechte Hemisphäre haben, und umgekehrt. Das stimmt mit Untersuchungen von Patienten überein, deren Gehirnhälften durch Krankheit oder Operation getrennt wurden. Die linke Gehirnhälfte ist eher verbal, rational und sachorientiert, während die rechte Gehirnhälfte eher nonverbal, analogisch, subjektiv und emotional ist. Kellermann (1997) führt diesen Gedanken weiter. So bewegt seiner Ansicht nach jeder seine Augen in unterschiedlicher Weise, je nachdem, welcher Denkprozess gerade stattfindet. Die neurologischen Verbindungen zwischen Augen und Repräsentationssystemen ließen erkennen, wie der Mensch sich Zugang zu Informationen verschafft. Probieren Sie es selbst aus: Was sehen sie als erstes, wenn Sie die Eingangstür Ihres Hauses oder Ihrer Wohnung betreten? Um die Frage

zu beantworten, konstruieren Sie sich ein inneres Bild vom Eingangsbereich. Als Rechtshänder werden Sie wahrscheinlich nach links oben blicken, um sich an das Bild zu erinnern. Solch automatische Augenbewegungen begleiten häufig bestimmte Denkprozesse. Falls Sie die Augen schließen, um sich besser zu erinnern, hat es sich allerdings ausinterpretiert.

## 4.2 Praktische Anwendungen

Man kann die Blickrichtung gezielt interpretieren. Kellermann (1997) stellt die Zugangshinweise für einen Rechtshänder dar. Rechtshänder haben tendenziell eine linksdominante Gehirnhemisphäre. Im einzelnen schlägt Kellermann (1997) folgende Interpretationen vor:

a) Augen nach links oben. Augenbewegungen nach oben links reizen die rechte Gehirnhemisphäre, um einen Zugang zu visuell erinnerten Bildern zu bekommen. Ruft sich ein Rechtshänder Erlebnisse oder Erfahrungen aus der Vergangenheit ins Gedächtnis, so blickt er meist nach links oben. Dabei erinnert er Bilder so, wie er sie in der Realität wahrgenommen hat. Folgende Fragen beinhalten üblicherweise visuelle Erinnerungen:

- Was sehen Sie durch Ihr Küchenfenster?
- Wie hoch ist das Haus, in dem Sie wohnen?
- Wo befindet sich der Ein-/Aus-Schalter Ihres Staubsaugers?
- Welche Farbe hatte Ihr erster Schulranzen?

Wenn die Antwort wie aus der Pistole geschossen kommt, ohne dass sich die Augen bewegen, muss man komplizierter Fragen stellen:

- Ist der Ein-/Aus-Schalter des Staubsaugers kleiner oder größer als der Klingelknopf an der Haustür?
- Was genau befindet sich in Ihrem Waschbeckenunterschrank?

b) Augen nach rechts oben. Augenbewegungen nach rechts oben reizen die linke Gehirnhemisphäre. Man erhält so Zugang zu visuell konstruierten Bildern. Wenn man ein noch nie gesehenes Bild imaginieren will, bewegen sich die Augen beim Rechtshänder nach rechts oben. Beispiele:

- Stellen Sie sich ein grünes Dreieck in einem roten Kreis vor.
- Wie würde es aussehen, wenn zwei lila Esel in Ihrem Esszimmer Tango tanzen würden?



Der Blick nach rechts oben kann dann entlarvend sein, wenn der Gesprächspartner das Bild erlebt haben müsste. Beim Lügenentlarven kann man das gezielt einsetzen.

c) Defokussiertes Starren. Manche rufen sich visuell erinnerte und visuell konstruierte Bilder dadurch ins Gedächtnis, dass sie mit defokussiertem Blick (in die Ferne schauen) bei erweiterten Pupillen und mit entspannten Gesichtsmuskeln dasitzen. Man kann dann nicht unterscheiden, ob ein Bild visuell erinnert oder visuell konstruiert wurde.

d) Augen waagrecht nach links. Diese Augenbewegung reizt die rechte Gehirnhemisphäre und verschafft Zugang zu erinnerter auditiver Erfahrung. Es kann sich um Klänge, Geräusche oder Worte handeln. Folgende Fragen erfordern eine auditive Erinnerung:

- Wie hört sich der Ton Ihrer Hausklingel an?
- Welcher Hund in Ihrer Nachbarschaft bellt am lautesten?
- Welches Geräusch macht Ihr Wecker?

e) Augen waagrecht nach rechts. Diese Augenbewegung verschafft Zugang zu auditiv konstruierten Dingen. Fragen, deren Beantwortung eine auditive Konstruktion erfordern, sind:

- Wie würde es sich anhören, wenn alle Ihre Nachbarn gleichzeitig bellen würden?
- Denken Sie an Ihr Lieblingslied in doppelter Geschwindigkeit.
- Wie würde es sich anhören, wenn drei Frösche „Stille Nacht, heilige Nacht“ quaken würden?

f) Augenbewegungen nach links unten zeigen an, dass gerade ein Selbstgespräch geführt wird. Fragen, deren Beantwortung einen internen Dialog aktivieren, sind:

- Singen Sie im Stillen Ihr Lieblingslied.
- Welchen Tonfall haben Sie, wenn Sie mit sich selbst sprechen?
- Sagen Sie innerlich ein Gedicht auf.

g) Augen nach rechts unten verschaffen Zugang zu Körperempfindungen, Riechen und Schmecken. Fragen, deren Beantwortung den kinästhetischen Sinn, einschließlich Geruch und Geschmack erfordern, sind:

- Wie fühlt es sich an, mit nasser Kleidung spazieren zu gehen?
- Wie schmeckt es, wenn Sie einen Honiglöffel abschlecken?
- Wie riecht das Fell eines nassen Hundes?

- Was schmeckt süßer: Eine reife Pflaume oder eine reife Erdbeere?

Die Auflistung von Kellermann (1997) gilt für die meisten Rechtshänder. Bei vielen Linkshändern, aber auch bei Rechtshändern mit rechtsdominierender Gehirnhälfte, ist das Schema seitenvertauscht. Vorsicht, nicht alle Rechts- und Linkshänder weisen diese Struktur auf. Bevor man interpretiert, muss man mit Kontrollfragen feststellen, welches individuelle Blickmuster den Gesprächspartner charakterisiert. Denn die Blickmuster einer Person bleiben gleich, auch wenn sich die Muster verschiedener Personen unterscheiden. Insgesamt ist die Interpretation der Blickrichtung fehleranfällig und im freien Gespräch nur mit viel Übung anwendbar.

Die Pupillenerweiterung ist ein Erregungszeichen. Sie ist bei geringer Entfernung und ausreichender sowie konstanter Helligkeit feststellbar. Die Pupillenweitung ist in der praktischen Anwendung sehr wichtig, weil die Weit- und Engstellung über das autonome Nervensystem erfolgt und daher nicht willentlich steuerbar ist. Weite Pupillen zeigen aber auch Interesse. Hess (1972) fand heraus, dass sich bei Männern die Pupillen weiteten, wenn ihnen Fotografien attraktiver Frauen gezeigt wurden und dass sich bei Frauen die Pupillen weiteten, wenn sie Fotos attraktiver Männern sahen. Bei homosexuellen Männern weiteten sich die Pupillen bei Fotos nackter Männer, nicht aber bei Fotos nackter Frauen. Wenn jemand Sie wirklich attraktiv findet oder mag, schaut er Sie länger an und seine Pupillen weiten sich. Misstrauen Sie Sympathieäußerungen, die nicht von diesen nonverbalen Signalen begleitet werden.

Die Blinzelhäufigkeit nimmt bei Furcht oder Anspannung zu und verringert sich bei konzentriertem Denken. Neben der Pupillenweitung lohnt es sich, auch die Blinzelhäufigkeit in die Analyse von Gesprächssituationen einbeziehen. Allerdings besteht hier noch erheblicher Forschungsbedarf. Während man einerseits argumentieren kann, dass bei Lügner die Anspannung zunimmt, zumindest wenn es sich um nichtmachiavellistische Lügner handelt, stellen Mann, Vrij und Bull (2002) fest, dass Lügner eine geringere Blinzelfrequenz zeigen. Man könnte argumentieren, dass die Lügner sich stärker konzentrieren müssen. Damit bleibt jedoch für die Praxisanwendung unklar, ob beim Lügen nun mit einer erhöhten oder einer gesenkten Blinzelfrequenz zu rechnen ist.

### **4.3. Exkurs: Status und Dominanz**

Das Blickverhalten drückt auch den gesellschaftlichen Status einer Person aus. In einer Gruppe von Personen, die sich gegenseitig kennen, hat diejenige Person das größte Ansehen, die am meisten von anderen angeblickt wird. So kann man feststellen, welche Person aus einer

unbekannten Gruppe der informelle Führer ist. Jemand, der lange Blicke aussendet, wird als dominanter erlebt, als jemand, der kurzer Blicke sendet. Eine ausgiebige Verwendung des Blicks kann dazu dienen, eine dominante Beziehung aufzubauen. Ist die Beziehung stabil etabliert, reduziert die dominante Person ihre Blickhäufigkeit. Sie ist sich ihrer Dominanz quasi sicher und kann die Blickrate senken.

## 5 Die Hände

### 5.1 Überblick

Anzahl und Intensität des Gestikulierens einer Person variieren stark. Müdigkeit, Besorgnis darüber, ob man gut ankommt etc. führen zu einer Verringerung der Gestik. So kann man bei einem Erstgespräch an der sich entwickelnden Gestik feststellen, inwieweit der Gesprächspartner sich wohl fühlt. Vorsicht: Auch in unsicheren Situationen (Wortsuche, Unverständnis der Hörer) kann sich die Gestik einer Person verstärken. Das ist dann jedoch eher kurzfristig und kein langsamer Prozess wie beim Auftauen zu Beginn eines Gesprächs.

Neben Unterstreichungsgesten, so genannten Illustratoren, die das Gesagte verstärken oder ergänzen, gibt es auch die so genannten Adaptoren. Das sind unbewusste, kleine Gesten, die man oft am liebsten verstecken möchte. Während Illustratoren eher vom Körper weg gerichtet sind, sind Adaptoren auf den eigenen Körper gerichtet. Sie hängen nicht unmittelbar mit der Sprache zusammen und sind weniger sozial beeinflusst. Adaptoren können Anzeichen für Persönlichkeitszüge und emotionale Befindlichkeiten sein. Adaptoren sind sehr flüchtige Bewegungen, wir bemerken selbst meist nicht, was an Selbstberührung, Kratzen, Reiben etc. bei uns abläuft. Auch beim Gegenüber bemerkt man diese meist unauffälligen Gesten nur selten. Beobachtet man allerdings gezielt solche Adaptoren, wird man schnell fündig. Typische Adaptoren, die von Person zu Person variieren, sind:

- Kratzen am Ohr und/ Nacken
- Zupfen am Ohrläppchen
- Griff an die Nasenspitze, Entlangfahren am Nasenrücken
- Auswischen der Augen
- Reiben der Schläfen
- Halten des Kinns zwischen Daumen und Zeigefinger

Neben solchen Selbstadaptoren gibt es auch Objektadaptoren. Wir spielen mit einem Kugelschreiber, beißen auf den Brillenbügel, entfernen ein imaginäres Stäubchen von der Hose, spielen mit einer Zigarette (Schober, 1994).

Adaptoren können Anzeichen bestimmter Persönlichkeitseigenschaften und Ausdruck emotionaler Stimmungslagen sein. Beispielsweise kann bei negativen Empfindungen die Bewegungsintensität der Beine und Füße zunehmen. Adaptoren sind aber nicht eindeutig, und sie variieren

von Person zu Person. Ohne Identifikation der individuellen Adaptoren kommt es zu Fehldeutungen.

## **5.2 Praktische Anwendungen**

Die Gestik ist stark mit Sprache verknüpft und dem willentlichen Einfluss gut zugänglich. Damit ist Gestik auch leicht verfälschbar und scheint zum Erkennen von Lügen nicht geeignet. Aus der kombinierten Beobachtung von Illustratoren und Adaptoren kann man jedoch Glaubwürdigkeitsschlüsse ableiten. Dazu ein Beispiel: Auszubildenden eines Heilberufes wurde in einem Experiment gesagt, dass sie im Umgang mit Patienten in der Lage sein müssten Lügen zu verbergen. Um ihre diesbezüglichen Fähigkeiten zu testen, sollten sie einer anderen Person über Filme einmal wahrheitsgemäß, einmal in Täuschungsabsicht berichten. Dabei stellte sich auch bei den guten Lügern Folgendes ein:

- Die Anzahl der Illustratoren, also die Sprache unterstreichenden und bewusster Kontrolle gut zugänglichen Gesten, ging zurück - wohl aus Angst, sich durch zu viel Bewegung zu verraten.
- Adaptoren nahmen zu, vor allem Nase- und Mundberührungen, Wangenreiben, Augenbrauenkratzen, Ohrläppchenzupfen, Haarstreichen

Mit diesem Wissen kann man Gestik zum Erkennen von Lügen einsetzen. Ein Warnsignal ist der Rückgang von Illustratoren (Vrij, Edward & Bull, 2001) bei gleichzeitiger Zunahme von Adaptoren.

## **6 Körperhaltung**

### **6.1 Überblick**

Auch die Körperhaltung kann Einstellungen zu anderen Personen oder Gefühlszustände ausdrücken. Sprechen wird nicht nur von Gesten, sondern auch von der Körperhaltung begleitet, allerdings langsamer. Für die Körperhaltung gibt es starke soziale Konventionen dahingehend, welche Körperhaltung welcher Situation angemessen ist. Der Bereich ist noch wenig erforscht. Man geht davon aus, dass die Körperhaltung für einen Gesprächsverlauf weniger relevant ist als andere nonverbale Merkmale.

Ein interessanter Aspekt ist das so genannte Haltungsecho. Von Haltungsecho spricht man, wenn Gesprächspartner gleiche Körperhaltungen einnehmen, die in vielen Aspekten identisch sind. Man hält etwa die Beine und Arme in ähnlicher Weise und imitiert sich verändernde Körperhaltungen. Wenn ein Gesprächspartner sich aufrichtet, tut es ihm der andere nach etc.

### **6.2 Praktische Anwendungen**

Eine stark positive Einstellung gegenüber einer Person anderen Geschlechts zeigt sich in körperlicher Nähe Seite an Seite (Cook, 1970). Beispielsweise darin, ob sich Seminarteilnehmer, die nebeneinander sitzen, von einander weg oder zueinander hin neigen. Bei negativen Einstellungen wird die Haltung stärker auf Gegenüberstellung gehen, man will den anderen im Auge haben, wobei der Blickkontakt abnimmt. Schefflen und Schefflen (1972) nehmen an, dass man zunehmende Sympathie aus dem Ablauf der Körperhaltungen erkennen kann. Die Stufen sind:

- Bereitschaft zur Werbung: hoher Erregungszustand, körperliche Wachsamkeit, sich zurechtmachen.
- Handlung oder Aufforderung zur Handlung: Blick halten, den Busen herausstrecken, das Becken rollen, die Hände auf die Hüften stützen

Wenn zwei Menschen sich verstehen, gleichen sich die Haltungen ständig an. Nach Ulsamer (1993) wirkt das wie ein Zeitlupentanz. Jede Veränderung des einen bewirkt eine Veränderung des anderen. Ferner gleicht sich auch der Atemrhythmus unbewusst an. Ist der Kontakt schlecht, zeigt sich das in gegensätzlicher oder unbeweglicher starrer Haltung.

Man kann gezielt seine eigene Körpersprache dem Gesprächspartner anpassen. Wichtig sind neben Körperhaltung auch Atmung, Gestik, Mimik und Sprache. Bei der Sprache kann man sich in Lautstärke, Geschwindigkeit, Stimmlage, Rhythmus, Melodie und Dialekt anpassen. Durch eine solche Synchronisierung drückt man Respekt vor dem Gesprächspartner aus. Diese Synchronisierung muss unauffällig erfolgen. Erkennt der Gesprächspartner den Versuch, fühlt er sich durch das Nachäffen angegriffen. Statt der direkten Anpassung kann man auch indirekt vorgehen. Man spiegelt beispielsweise nur die Haltung oder passt sich mit indirekten Bewegungen an. Beispielsweise passt man Armbewegungen des Gesprächspartners durch kleine Hand- und Fingerbewegungen an. Wippende übereinandergeschlagene Beine passt man durch leichtes Schwingen mit dem Finger an. Entscheidend ist, dass man den Takt des Gesprächspartners aufnimmt (Kellermann, 1997). Der Gesprächspartner wird die Synchronisation als angenehm empfinden und einen sympathischer wahrnehmen als ohne Synchronisation.

## 7 Raumverhalten

### 7.1 Überblick

Das Raumverhalten besteht aus folgenden Bereichen: Nähe, Orientierung, Territorialverhalten und Bewegungen innerhalb einer räumlichen Anordnung (Argyl, 1992).

Nähe ist der Abstand zwischen zwei Menschen. Hall (1959) hat für Nordamerika vier Distanzbereiche unterschieden:

- intime Distanz: 0- 50 cm
- persönliche Distanz: 50-120 cm
- soziale Distanz: 120-350 cm
- öffentliche Distanz: 350-750 cm

Intime Distanzen sind Menschen vorbehalten, mit denen man enge Beziehungen will. Diese intensiviert man durch Berührungen und die Wahrnehmung von Wärme, Atmung und Geruch. Auch in persönlichen Distanzen ist Berührung möglich, aber eher in ritualisierter Form. Eine große Rolle spielen verschiedene Formen des Blickkontakts, die signalisieren, welcher Grad an Vertrauen besteht. Soziale Distanzen gelten für Personen, die zusammenarbeiten und höflich miteinander verhandeln ohne persönlich zu werden. Bei öffentlichen Distanzen gibt es keinen Austausch zwischen Einzelpersonen. So sind beispielsweise Redner von ihren Zuhörern meist deutlich räumlich getrennt.

Die Variationsbreiten ergeben sich durch den Kontext und durch Persönlichkeitsunterschiede. So sind sich Personen in einem Aufzug gezwungenermaßen näher als auf einem unbelebten Platz. Kommen uns andere näher als üblich, beispielsweise in einem vollen Aufzug, behandeln wir sie so unpersönlich wie möglich. Der Körper wird starrer, der Gesichtsausdruck signalisiert Gleichgültigkeit, wir meiden den Blick. So versuchen wir das Unterschreiten der angemessenen Distanz auszugleichen. Sollten Sie versuchen, mit einer Person in einem engen Aufzug Blickkontakt aufzunehmen, wird sich die Person sehr unwohl fühlen, weil Sie zu nahe sind.

Körperkontakt ist in der mitteleuropäischen Kultur stark eingeschränkt und nur unter bestimmten sozialen Umständen erlaubt (Argyl, 1992):

- Mit dem Partner beim Sex oder im häuslichen Zusammenleben.
- Mit Kindern bis zu etwa 12 Jahren, danach findet kaum mehr Körperkontakt statt.



- Mit Verwandten und Freunden sind Begrüßungs- und Verabschiedungsberührungen erlaubt, etwa Hände schütteln, umarmen, Wangenküsschen.

Orientierung. Das ist der Winkel, in dem sich Personen gegenüberstehen. Nähe und Orientierung sind alternative Zeichen für Intimität. So ist eine frontale Orientierung in der Regel mit einem größeren Abstand verbunden. Sitzen zwei Gesprächspartner an einem Tisch, finden die meisten Personen einen Winkel von 90 Grad besonders angenehm. In dieser Orientierung kann jeder Gesprächspartner den Blick relativ leicht Ab- und Zuwenden. Bei 180 Grad, d.h. in Gegenüberstellung, fällt jedes Wegblicken auf.

Territorialverhalten. Bestimmte Bereiche haben ihre feste Zuordnung, beispielsweise hinter einer Theke oder einem Tisch. Ebenso haben verschiedene Räume der Wohnung unterschiedlichen Territorialcharakter. Das Schlafzimmer hat einen höheren territorialen Stellenwert als das Wohnzimmer oder der Hausflur.

## **7.2 Praktische Anwendungen**

Größere Nähe bedeutet Sympathie. Wenn eine Person Nähe sucht, ist das ein Zeichen von Sympathie. Damit ist nicht die sexuelle Annäherung gemeint, sondern Nähe zwischen Kollegen, Verwandten, Freunden. Auch besteht die Neigung, enger bei denjenigen Leuten zu stehen oder zu sitzen, von denen man Zuneigung erwartet oder deren Beifall einem wichtig ist. So kann man bei vielen Vortragenden feststellen, dass Sie sich besonders denjenigen Zuwenden, von denen Sie Beifall erwarten. Sehr gut kann man diesen Effekt bei Bundestagsreden feststellen. Die Parteien sitzen in Blöcken und Redner wenden sich in erster Linie ihrem Block zu; je unsicherer sie sind, desto stärker ist der Effekt.

## 8 Kombination der nonverbalen Merkmale

Man kann den Gesprächspartner in Schach halten, indem man sich geschickt nonverbal verhält. Man steht aufrecht, lächelt nicht, spricht laut. Man kann weiterreden und die Hand heben als Zeichen, dass man sich nicht unterbrechen lassen wird. Körpersignale erhalten ihre Bedeutung aus dem Kontext anderer Signale und aus der Situation. D.h. man darf bei Interpretationen nicht der Versuchung erliegen, ein einzelnes körpersprachliches Signal zu betrachten, weil menschliche Kommunikation aus Multi-Signal-Einheiten besteht (Knapp, 1997; Scherer, 1997).

### 8.1 Lügen entlarven

Wichtig ist hierfür die Frage, welche nonverbalen Signale willentlich steuerbar sind und welche nicht. Man kann nun die Signale danach einteilen, ob sie dem Sender bewusst oder unbewusst sind (vgl. auch Argyl, 1992); bewusste Signale sind stärker willentlich steuerbar. Die Einteilung in Tabelle 4 gibt einen knappen Überblick.

Signal	Sender
verbale Mitteilung	bewusst
Mimik	teils / teils
Pupillenweitung	unbewusst
Blickdauer	bewusst
Blickrichtung	unbewusst
Blinzelhäufigkeit	unbewusst
Illustratoren	bewusst
Adaptoren	unbewusst
Körperhaltung	teils / teils
Raumverhalten	teils / teils

Tabelle 4: Beeinflussbarkeit nonverbaler Merkmale.

Generell kann man ferner sagen: Der willentliche Einfluss auf die Körpersprache ist umso geringer, je weiter man sich vom Gesicht entfernt. So können viele Personen ihre Mimik kontrollieren (Goleman, 1983). Oft reicht die Kontrolle jedoch nicht aus, um auch ein nervöses Kniewackeln oder Fußwippen zu unterdrücken (Schober, 1994). Eine verfälschte Mimik kann durch andere Aspekte nonverbaler Verhaltens entlarvt werden, besonders dadurch, dass verschiedene nonverbale

Merkmale nicht stimmig sind. Wichtig ist das parallele Betrachten vieler Signale. Nur dann kann man Unstimmigkeiten erkennen. Wie passt beispielsweise ein freundlicher Tonfall und lächelnde Mundwinkel zu einer unbewegten Augenpartie? Gar nicht.

Besonders verlässlich sind die durch Erregung des autonomen Nervensystems ausgelösten Signale wie Schweißperlen, Trockenwerden des Mundes, Rotwerden, da diese nur schwer steuerbar und insofern besonders glaubwürdig sind (Argyl, 1992). Wenn Körpersignale in unterschiedliche Richtungen weisen, sollte man das als Warnhinweis auffassen.

Die Mimik lässt sich nur schwer in dieses Schema einordnen. Als Ausdruck von Emotionen wäre sie grundsätzlich sehr glaubwürdig. Andererseits lernt man, sein mimisches Ausdrucksverhalten zu beherrschen, unter Umständen auch mit der Mimik zu lügen. Eine weitere Schwierigkeit ist: Der Gesichtsausdruck kann zum eine einzelne Emotion widerspiegeln, er kann aber auch eine Mischung von Emotionen zeigen. Man spricht dann von Affekt-Überblendungen. Auf diese Weise werden negative Emotionen häufig kaschiert. Dem Ärger wird beispielsweise ein Lächeln beigemischt. Dem Lächeln ist in diesem Fall kein Glauben zu schenken. Ein weiteres Problem ist die Kurzzeitigkeit emotionaler Mimik. Meist dauern mimische Emotionsausdrücke weniger als eine Sekunde. Sie werden bei ihrem Auftreten gebremst und unter Kontrolle gebracht. Als geschulter Beobachter kann man das zwar sehen, aber es bedarf größerer Aufmerksamkeit als das Beobachten anderer nonverbaler Signale.

Menschen, die gesprochene Sprache nicht verstehen, erkennen eine Lüge besser als normal Hörfähige. Bei diesen so genannten Aphasikern ist auf Grund einer Verletzung oder Krankheit das Sprachzentrum der linken Hirnhälfte gestört. Sie hören oft noch einzelne Worte, erkennen einen Satzzusammenhang aber nicht mehr. Etcoff et. al. (2000) bestätigten die Vermutung, dass solche Menschen Informationen über den Gesprächspartner besonders effizient herauslesen. In einem Test spielten die Forscher zehn Aphasikern und mehreren Kontrollgruppen Videofilme vor. In den Filmen kamen Menschen zu Wort, die versuchten, eine seelische Belastung zu verbergen. In 60% der Fälle erkannten die Aphasiker, dass ihnen etwas vorgemacht wurde. Die Kontrollgruppen lagen dagegen knapp unter dem Zufallsbereich von 50%. Vermutlich führt der Ausfall des Sprachverständnisses zur Ausbildung kompensatorischer Fähigkeiten beim Erkennen nonverbaler Merkmale.

Oft ist es wichtig, zu erkennen, ob eine zur Schau gestellte Sympathie glaubwürdig ist. Ein guter Verkäufer wird seinem Kunden immer signalisieren, dass er ihn sympathisch findet, unabhängig davon, was er

wirklich empfindet. Ein Mitarbeiter, dessen Fortkommen vom Vorgesetzten abhängt, wird nur selten seine wahre Einstellung verraten. Mehrabian (1972) hat untersucht, wie sich körpersprachliches Verhalten ändert, wenn man die andere Person mag oder nicht mag. Mehrabian fordere die Versuchspersonen auf, zu einer Hutablage zu gehen und zu ihr so zu reden, als wäre sie eine bestimmte Person. Mehrabian variierte die Merkmale der vorgestellten Person. Hier interessieren Unterschiede zwischen Personen, die die Versuchspersonen mochten und solchen, die sie nicht mochten. Wenn die Versuchspersonen die vorgestellte Person mochten,

- berührten sie stärker
- gingen sie näher hin
- zeigten sie mehr Blickkontakt und eine direktere Orientierung (direktes Anblicken, statt schräg vorbei)
- lächelten sie mehr
- hoben sie die Augenbrauen beim Grüßen ruckartig hoch
- sprachen sie mit weicherem Tonfall

Exline, Thibaut, Hickey und Gumpert (1970) sowie Mehrabian (1972) haben festgestellt, dass jemand, der nicht die Wahrheit sagt, den Zuhörer weniger ansieht, weniger Gestik- und Körperbewegungen verwendet, weniger redet und mehr lächelt. Zentral wird auch hier der Unterschied zwischen Status- und Prozessdiagnostik. Man muss die Basisraten einer Person kennen, um Signalveränderungen interpretieren zu können. So interessiert beispielsweise, ob eine Person an einer heiklen Stelle im Gespräch mehr blinzelt als sonst. Dazu muss man zuerst die Basisrate des Blinzeln erfasst haben. Das Prinzip der Basisrate gilt für fast alle Körpermerkmale. Die Interpretation von Körpersignalen setzt also eine gründliche Vorarbeit an der jeweiligen Person voraus. Je besser man eine Person kennt, d.h. je genauer man die Basisraten kennt, desto treffender kann man ihre Körpersignale interpretieren.

## 8.2 Machtverhältnisse erkennen

Machtverhältnisse zwischen Gesprächspartnern werden auch nonverbal ausgedrückt. In Tabelle 5 sind einige Beispiele aufgelistet (Schober, 1994).

Dominanz	Unterordnung
anstarren	Blick senken / abwenden / flackernder Blick
berühren	an Berührung anschmiegen / Berührung zulassen
unterbrechen	verstummen, Unterbrechung zulassen
in den Raum des anderen eindringen	Raum abtreten, aus dem Weg gehen
Stirn runzeln, streng blicken	lächeln
mit dem Finger zeigen	gehorschen, in seiner Handlung (oder Rede) innehalten / sich in die gewiesene Richtung bewegen

Tabelle 5: Nonverbale Merkmale als Indiz für Macht (nach Schober, 1994).

Wenn ein Gesprächspartner den anderen anstarrt und der andere den Blick senkt, dann sind die Machtverhältnisse geklärt. Senkt der andere den Blick nicht, dann kommt es zum Kampf der Blicke. Beim Unterbrechen ist es ebenso. Wer sich unterbrechen lässt, ordnet sich unter. Wer sich nicht unterordnen will, muss dagegen halten, sich beispielsweise die Unterbrechung verbitten oder einfach weiterreden. Das zeigt, eine Machtbeziehung ist erst dann etabliert, wenn beide Seiten sie akzeptiert haben. An den wechselseitigen Dominanz- und Unterordnungssignalen kann man als Dritter erkennen, wie die Machtverhältnisse verteilt sind.

Mehrabian (1968) hat festgestellt, dass Dominanzbeziehungen durch eine allgemeine körperliche Entspannung mitgeteilt werden: der Dominierende hat die Arme in einer asymmetrischen Haltung, beispielsweise eine Hand auf einer Stuhllehne oder in der Tasche; er lehnt sich seitwärts; Hände und Hals sind entspannt und er beugt sich in der Vertikalen nach hinten. Das kann natürlich mit dem Dominanzanspruch einer anderen Person in Konkurrenz stehen. Dann wird in einer raschen Folge von Signalen auf nonverbaler Ebene die Beziehung zwischen den Personen ausgehandelt.

Die Bedeutung nonverbaler Signale für die eigene Wirkung zeigen die Studien von Mehrabian (1972). Dabei variierte er die Wirkung von

verbalen und nonverbalen Signalen gezielt und verglich, welchen Effekt das auf den Gesamteindruck hatte. Der Inhalt wurde wie folgt variiert:

- Freundlich: „Ich treffe mich gerne mit den Versuchspersonen, die an diesem Experiment teilnehmen, und gewöhnlich komme ich gut mit ihnen aus. Ich hoffe, Sie werden nachher noch etwas bleiben können, um über das Experiment zu plaudern. Die Leute, die bisher als Versuchspersonen gekommen sind, schienen tatsächlich sehr angenehm zu sein.“
- Neutral: „Ich habe eigentlich nichts dagegen, mich mit den Versuchspersonen zu treffen, die an diesen Experimenten teilnehmen. Einige von ihnen sind ganz nett, andere natürlich ziemlich langweilig. Wenn Sie wollen, können Sie ja nachher noch mitkommen, um über das Experiment zu reden, aber bitte nicht zu lange. Im Ganzen habe ich keine besonders feste Meinung über die Leute, die als Versuchspersonen zu den Experimenten kommen.“
- Feindlich: „Ich treffe mich nicht besonders gerne mit den Versuchspersonen, die an diesen Experimenten teilnehmen. Ich finde sie oft ziemlich langweilig und finde es schwierig, mich mit ihnen zu beschäftigen. Bitte halten Sie sich nachher nicht zu lange auf, um über die Experimente zu reden. Einige Leute, die als Versuchspersonen kamen, waren wirklich ziemlich unangenehm.“

Die nonverbalen Signale wurden folgendermaßen variiert:

- Freundlich: warmer, weicher Tonfall, offenes Lächeln, entspannte Haltung.
- Neutral: ausdruckslose Stimme, nichtssagendes Gesicht.
- Feindlich: Raue Stimme, Stirn runzeln und Zähne zeigen, gespannte Haltung.

In den Experimenten wurden die nonverbalen und verbalen Signale in allen Möglichkeiten kombiniert. Die nonverbalen Signale hatten eine fünfmal so starke Wirkung wie die verbalen Signale. Bei Signalen zur Dominanz und Unterordnung war die Wirkung ähnlich stark. Wenn verbale und nonverbale Signale auseinanderfallen, entscheiden die nonverbalen Signale über die Wirkung. Eine inhaltliche freundliche Botschaft, die in feindlichem Ton gesprochen wird, empfindet man als unaufrichtig. Eine in freundlichem Ton gesprochene inhaltlich feindselige Botschaft empfindet man als verwirrend, im Zweifel glaubt man den nonverbalen Inhalten.

Nach Argyl (1992) wirken Körperhaltung und Orientierung weniger stark als Gesichtsausdruck und Tonfall.

### **8.3 Eindruck schinden**

Viele „Wahrsager“ schulen ihre Aufmerksamkeit dahingehend, dass sie leichte Farbänderungen der Haut, minimale Muskelbewegungen, Veränderungen der Atmung und der Stimmlage erkennen. Sie erzeugen so die Illusion von Wissen. Typischerweise stellt ein Wahrsager beiläufig ein paar Fragen, die ausschließlich dem Ziel dienen, die nonverbalen Ja- und Nein-Reaktionen des anderen zu erfassen. Dann bringt der Wahrsager geschickt Äußerungen an, auf die der andere nur mit Ja oder mit Nein reagieren kann. Der Wahrsager erkennt die richtige Antwort an der körpersprachlichen Veränderung. Sagt der Wahrsager beispielsweise: „Ich sehe eine Person, die in Ihrem Leben eine wichtige Rolle spielt .... es ist eine Frau ...“ – dann reagiert der andere mit einer nonverbalen Ja-Physiologie, weil er sich an die Frau erinnert. Daraufhin kann der Wahrsager weiter selektieren. „Sie ist älter/jünger als Sie ...“, „Sie möchte nahe / nicht besonders nahe sein ...“, „Sie ist glücklich / unglücklich.“ Trifft eine Aussage nicht zu, beispielsweise weil sich der Betreffende einen Mann vorstellt, erkennt der Wahrsager das an der Nein-Physiologie. Der Wahrsager wird sich die Schläfen reiben und mit bedeutungsschwerem Gesicht sagen: „Oh, warten Sie, der Nebel lichtet sich, ich sehe es jetzt deutlicher. Es ist ein Mann. ...“ Damit entsteht der Eindruck von Wissen, das der Wahrsager faktisch nicht hat (Kellermann, 1997).

Ganz ähnlich gehen gute Verkäufer vor. Der nonverbale Abgleich geschieht nicht immer bewusst. Erkennt der Verkäufer Ihre Ja-Nein-Physiologie, kann er diejenigen Argumente betonen, die Sie als Käufer hören wollen.

### **8.4 Interindividuelle Unterschiede**

Mehrabian (1972) und Rosenthal et al. (1977) stellten fest, dass Frauen nonverbale Merkmale besser als erkennen als Männer, und dass Menschen, die viel Wert auf Anerkennung durch andere legen, nonverbale Merkmale schlecht erkennen (Mehrabian, 1972). Wer ständig auf der Suche nach Anerkennung ist, stellt seine Wahrnehmung in den Dienst, Anerkennung zu entdecken. Damit ist die Aufnahme von Signalen, auch von Körpersignalen, verzerrt.

Riggio und Friedman (1983) berichten, dass Personen mit hohem Bedürfnis nach Selbstdarstellung die Aufregung beim Lügen gut unterdrücken können. Letztlich ist der Forschungsstand zu interindi-

viduellen Unterschieden noch recht widersprüchlich. Für einen guten Überblick vergleiche Schmid (2000).

Nach Golemann (1983) erkennen Menschen dann Lügen besonders gut, wenn bei ihnen „Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“ und „Ängstlichkeit im Umgang mit anderen“ festgestellt wurde. Forrest und Feldman (2000) zeigen, dass sich hochmotivierte Lügnerkennner stärker auf den verbalen Kern konzentrieren. Hingegen achten Personen, die weniger motiviert sind Lügen zu erkennen, stärker auf nonverbale Merkmale und können deshalb Lüge und Nichtlüge besser unterscheiden. Eine starke Motivation zum Lügnerkennen führt bei ungeschulten Personen zu einer Vernachlässigung der valideren nonverbalen Merkmale und damit zu schlechteren Ergebnissen.

Zu Unterschieden zwischen Männer und Frauen bieten Henley und LaFrance (1997) einen empfehlenswerten Überblick.

## **Literatur**

Argyle, M. (1992). Körpersprache & Kommunikation. 6. Auflage. Paderborn: Junfermann.

Cook, M. (1970). Experiments on orientation and proxemics. *Human Relations*, 23, S. 61 – 76.

Degen, R. (1991). Lügenbolde auf dem Prüfstand. Auch Psychiater und Polizisten gehen Schummeln häufig auf den Leim. *Süddeutsche Zeitung* vom 28. November 1990.

DePaulo, B.M. (1994). Spotting lies: Can humans learn to do better? *Current Directions in Psychological Science*, 3 (3), S. 83-86.

Ekman, P. & O'Sullivan, M. (1991). Who can catch a liar? *American Psychologist*, 46, S. 913-920.

Exline, R.V., Thibaut, J., Hickey, C.B. & Gumpert, P. (1970). Visual interaction in relation to Machiavellianism and an unethical act. In: R. Christie & F.L. Geis (eds.). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.

Etcoff, N.L.; Ekman, P.; Magee, J.J. & Franks, M.G. (2000). Lie detection and language comprehension. *Nature*, 405, No. 6782, S. 139.

Fiedler, K. & Walka, I. (1993). Training lie detectors to use nonverbal cues instead of global heuristics. *Human Communication Research*, 20 (2), S. 199-223.



- Forrest, J.A. & Feldman, R.S. (2000). Detecting deception and judge's involvement: Lower task involvement leads to better lie detection. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 26(1), S. 118-125.
- Golemann, D. (1983). Das Gesicht kann am besten lügen. *Psychologie heute*, 10 (4), S. 29-33.
- Hall, E.T. (1959). *The Silent Language*. Garden City, N.Y.: Doubleday.
- Henley, N.C. & LaFrance, M. (1997). Gender as Culture: Difference and Dominance in Nonverbal Behavior. In: A. Wolfgang (ed.): *Nonverbal Behavior. Perspectives, Applications, Intercultural Insights*. Seattle: Hogrefe. S. 351-371.
- Hess, E.H. (1972). Pupillometrics. In: N.S. Greenfield & R.A. Sternback (eds.): *Handbook of Psychophysiology*. New York: Holt, Rinehard & Winston.
- Knapp, M.L. (1997). The Study of Nonverbal Behavior vis-à-vis Human Communications Theory. In: A. Wolfgang (ed.): *Nonverbal Behavior. Perspectives, Applications, Intercultural Insights*. Seattle: Hogrefe. S. 15-40.
- Köhnken, G. (1990). *Glaubwürdigkeit: Untersuchungen zu einem psychologischen Konstrukt*. München: Psychologie Verlags Union.
- Mann, S.; Vrij, A. & Bull, R. (2002). Suspects, lies, and videotape: An analysis of authentic high-stake liars. *Law and human behavior*, 26 (3), s. 365-376.
- Mehrabian, A. (1968). The inference of attitudes from the posture, orientation and distance of a communicator. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 32, S. 296-308.
- Mehrabian, A. (1972). *Nonverbal Communication*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Riggio, R.E. & Friedman, H.S. (1983). Individual differences and cues to deception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, S. 899-915.
- Rosenthal, R.; Hall, J.A.; DiMatteo, R.; Rogers, L. & Archer, D. (1977). *Sensitivity to nonverbal communication: The PONS test*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Scherer, K.R. (1997). The State of the Art in Vocal Communication: A Partial View. In: A. Wolfgang (ed.): *Nonverbal Behavior. Perspectives, Applications, Intercultural Insights*. Seattle: Hogrefe. S. 41-73.
- Schmidt, J. (2000). *Lügen im Alltag – Zustandekommen und Bewertung kommunikativer Täuschungen*. Münster: LIT.

Schober, O. (1994). Körpersprache. Bedeutung und Nutzen der Körpersprache im Alltag. 4. Auflage. München: Wilhelm Heyne Verlag.

Shibles, W. (2000). Lügen und lügen lassen. Eine kritische Analyse des Lügens. Mainz: Lermann.

Shimoda, K., Argyle, M. & Ricci Bitti, P. (1978). The intercultural recognition of emotional expressions by three national groups: English, Italian and Japanese. *European Journal of Social Psychology*, 8, S. 169 – 179.

Steller, M. (1997). Psychophysiologische Aussagebeurteilung. Wissenschaftliche Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten der „Lügendetektion“. Göttingen: Hogrefe.

Ulsamer, B. (1993). Exzellente Kommunikation mit NLP. 2. Auflage. Bremen: Gabal Verlag.

Vrij, A. (1993). Credibility judgements of detectives: the impact of nonverbal behavior, social skills, and physical characteristics on impression formation. *The Journal of Social Psychology*, 133 (5), S. 601-610.

Vrij, A.; Edward, K. & Bull, R. (2001). *Personality and social psychology bulletin*, 27 (7), S. 899-909.

Vrij, A.; Edward, K.; Roberts, K.P. & Bull, R. (2000). Detecting deceit via analysis of verbal and nonverbal behavior. *Journal of Nonverbal Behavior*, 24 (4). S. 239-263.

Vrij, A. & Semin, G.R. (1996). Lie expert's beliefs about nonverbal indicators of deception. *Journal of Nonverbal Behavior*, 20 (1), S. 65-80.

Zuckerman, M. & Driver, R.E. (1985). Telling lies: Verbal and nonverbal correlates of deception. In: A.W. Siegman & S. Feldstein (eds.): *Multichannel integrations of nonverbal behavior*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. S. 129-148.

Thomas Zimmermann

## **Illegale Migration aus psychologischer und aus nachrichtendienstlicher Sicht**

### **Zusammenfassung**

Aufklärung und Bekämpfung der illegalen Migration setzen Kenntnisse über die psychologischen Hintergründe der Migranten auf der einen Seite und die Wirkungsmechanismen von Gruppen der organisierten Kriminalität (OK) andererseits voraus. Im vorliegenden Beitrag wird der Versuch unternommen, die strukturellen und individuellen Voraussetzungen für den existentiellen Schritt zum Verlassen der Heimat aufzuzeigen. Die OK hat die illegale Migration als eigenes Geschäftsfeld erkannt und bearbeitet es nachgerade mit betriebswirtschaftlicher Logik. Im zweiten Teil der Arbeit wird deutlich, dass illegale Migration als potentielle Bedrohung der inneren Sicherheit, der sozialen Stabilität und außenpolitischen Handlungsfreiheit ein genuines Objekt nachrichtendienstlicher Aufmerksamkeit ist. Die spezifische Form der Bedrohung stellt hohe Herausforderungen an die Anpassungsfähigkeit der Nachrichtendienste in konzeptioneller sowie taktischer Hinsicht und erfordert neue Formen der Zusammenarbeit mit anderen Sicherheitsbehörden.



# 1 Einleitung

Die Migrationsthematik ist in den letzten Monaten angesichts des Irakkonflikts wieder stärker in den Vordergrund gerückt, nachdem die in Westeuropa mehr unter jeweils nationalen Aspekten geführten innenpolitischen Debatten um das verträgliche Maß der Zuwanderung abgeebbt zu sein schienen.

Der Irakkonflikt ruft die durch den ersten Golf-Krieg ausgelösten Flüchtlingsströme in Erinnerung: 1991 waren rund drei Millionen Iraker geflohen und unfreiwillig außer Landes gegangen. Diese Fluchtbewegungen hatten zunächst Nachbarstaaten an den Rand einer Destabilisierung gebracht und in ihrem weiteren Verlauf auch in den Zufluchtsstaaten Westeuropas eine intensive Debatte um die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Folgen der Immigration ausgelöst. Dabei wurde neben den wirtschaftlichen Aspekten auch stets die Gefährdung der innenpolitischen Stabilität und der außenpolitischen Handlungsfreiheit thematisiert.

Während der Migrationsdebatte wurde den Irak-Flüchtlingen - ähnlich wie bei den Fluchtbewegungen aus dem Balkan im Zuge des Jugoslawien-Krieges - zumindest eine vorübergehende Aufnahme aus humanitären Gründen zugestanden. Dagegen steht bei der Einschätzung der illegalen Migration häufig das Argument „Wirtschaftsflüchtling“ im Vordergrund. Diese - nach Fluchtgründen - differenzierende Betrachtung reduziert die Diskussion um die Zuwanderung auf eine Kosten-Nutzen - Analyse, die sich auf die illegale Migration insgesamt bezieht.

Die Abschottung der Industriestaaten der Nordhalbkugel mit dem Aufbau gesetzlicher und administrativer Hürden führte zum Begriff „Festung Europa“. Allein dadurch wird die Zuwanderung so weit eingeschränkt, dass Zuwanderungswillige oft nur noch die illegale Migration als einzige Möglichkeit zur Einreise sehen. Dabei war das nicht immer so: Deutschland hat von 1945 bis 1992 22 Millionen Vertriebene, Flüchtlinge, Asylanten und Gastarbeiter aufgenommen<sup>3</sup>. Haben die erstgenannten Vertriebenen und Flüchtlinge im Gefolge des zweiten Weltkriegs unfreiwillig ihre Heimat verlassen, so wurden die Gastarbeiter von der deutschen Wirtschaft als Arbeitskräfte angeworben, um das Fortdauern des Wirtschaftswunders nicht durch Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu gefährden. Seit mehr als zehn Jahren aber beunruhigt

---

<sup>3</sup> Vgl. Tenbrock, Christian und Uchatius, Wolfgang: Geschlossene Gesellschaft, in: DIE ZEIT, 57. Jg, Nr. 13 vom 21.03.2002, Hamburg 2002, S. 19f

die Bürger nicht nur Deutschlands, sondern der meisten westlichen Industriestaaten zunehmend die Frage, ob die derzeit zu beobachtenden Wanderungsbewegungen nur die Vorläufer weit umfangreicherer Migrationsströme seien<sup>4</sup>. Es ist sicher kein Zufall, dass die neue Sicht der Zuwanderung geprägt ist durch die massiven Asylbewerberströme in Zusammenhang mit den Unruhen auf dem Balkan (1992 stellten rund 430.000 Personen Asylanträge in Deutschland) und den schrumpfenden Zuwachsraten des wirtschaftlichen Wachstums. Neben den auf den unterschiedlichsten Wegen nach Deutschland eingereisten Asylbewerbern ist realistischerweise auch mit über einer Million hier illegal lebender und arbeitender Ausländer zu rechnen<sup>5</sup>: Dabei vermischen sich undifferenzierte Ängste vor sozialen Spannungen infolge „kultureller Überfremdung“ durch eine neue Völkerwanderung mit Befürchtungen um wirtschaftliche Stabilität, insbesondere um Arbeitsplätze.

In diesem Beitrag wird der Spannungsbogen skizziert, der sich zwischen den Polen der subjektiv verständlichen und nachvollziehbaren Migrationsmotivationen und dem Eigeninteresse der Industriestaaten an Stabilität, innerer Sicherheit und Wohlstand aufgebaut hat.

---

<sup>4</sup> Vgl. Eichendorfer, Eberhard, Migration und Illegalität; Schriften des Instituts für Migrationsforschung und interkulturelle Studien (IMIS), Bd. 7, Osnabrück, 1999, S. 53f

<sup>5</sup> Vgl. Tenbrock und Uchatius, a.a.O.

## **2 Migration als Ausweg aus Gefahr und Not**

Die Bandbreite der Motive, die Migranten zum Verlassen ihrer Heimat bewegen, umfasst zunächst exogene Faktoren. Die Entscheidung zur Flucht wird aber auch entscheidend von der Persönlichkeitsstruktur des einzelnen Betroffenen beeinflusst.

### **2.1 Strukturelle Rahmenbedingungen der Migration**

Zu den exogenen Faktoren zählen beispielsweise Naturkatastrophen, wie Überschwemmungen, Erdbeben oder Vulkanausbrüche. Die Ereignisse sind vom Menschen nicht beeinflussbar, sie wirken sich aber in existenzgefährdender Weise auf seine Lebensbasis aus. An einigen Beispielen lässt sich der negative Einfluss menschlichen Handelns auf seine natürliche Existenzgrundlagen verdeutlichen: Indirekt werden vom Menschen ökologische Belastungen verursacht. Durch den CO<sup>2</sup>-Ausstoß kommt es über die Veränderung des globalen Klimas zur Desertifikation der Sahelzone. Die übermäßige Nutzung natürlicher Wasservorräte (Aralsee in Kasachstan, Jordan in Israel) behindert den natürlichen Wasserkreislauf und wirkt sich negativ auf das Ökosystem und die landwirtschaftliche Nutzbarkeit dieser Regionen aus. In diesem Zusammenhang ist etwa auch der Reaktorunfall von Tschernobyl zu erwähnen, der weite Landstriche für Menschen unbewohnbar gemacht hat.

Der medizinische Fortschritt hat die Säuglings- und Kindersterblichkeit in den Entwicklungsländern entscheidend verringert und auch die Lebenserwartung allgemein erhöht. Die Bevölkerung der Entwicklungsländer wuchs von 1,68 Mrd. Menschen 1950 auf über 4 Mrd. Menschen 1990 an. Die anhaltend hohen Geburtenraten lassen etwa für Afrika eine Verdoppelung der Bevölkerungszahl bis zum Jahre 2025 erwarten. Angesichts der nicht vermehrbaren Flächen an Acker- und Weideland und des Mangels an nutzbarem Wasser gibt das Bevölkerungswachstum Anlass zu höchster Besorgnis. Da die ökonomische Entwicklung aus einer ganzen Reihe von Gründen damit nicht Schritt halten kann, ist die wirtschaftliche Basis zunehmend überfordert. Materielle Armut wird im Zusammenwirken mit Bevölkerungswachstum, Ressourcenverknappung und politischen Spannungen zwangsläufig zu einem Anstieg der Migrationsströme in die reichen Industriestaaten des Nordens führen.

Die wirtschaftliche Situation ist aber auch ganz allgemein ein entscheidender Faktor bei der Entscheidung zur Migration. So hat der politische Wandel in den Staaten des ehemaligen Ostblocks für viele Bürger zu einem Fortfall ihrer Arbeitsplätze und damit ihrer wirtschaftlichen Existenz geführt.

Deutlich vom Menschen verursacht sind die Motivationen zur Flucht, die im Zusammenhang mit der Gefährdung von Leib und Leben entstehen: Kriege, innere Unruhen sowie ethnisch und religiös begründete Auseinandersetzungen. Auch als unbefriedigend empfundene politische Verhältnisse sind hier zu nennen: Oft sehen Menschen, denen die Grundrechte vorenthalten werden, nur in der Migration einen Ausweg, ihre körperliche Unversehrtheit und ihre Menschenrechte zu retten.

## **2.2 Individuelle Gegebenheiten**

Die Gründe zur Migration können also vielfältig sein: Der Leidensdruck der Menschen, die sich zum Verlassen ihrer Heimat entschließen, muss so groß sein, dass sie nahezu jede Unsicherheit in Kauf nehmen: Unklar ist, wohin die Flucht sich wendet, Ungewissheit herrscht über die Dauer der Flucht und über die Begleitumstände. Keiner kann sich sicher sein, am Ende der Wanderungsbewegung eine neue, gesicherte Existenz zu finden. Die Hoffnung ist die einzige Triebfeder ihres Handelns.

### **2.2.1 Die Motivation zur Migration**

Die Einzelentscheidung des Individuums zur Flucht ist sicherlich nur im Ausnahmefall geprägt von einem einzigen Motiv; in der Mehrzahl der Fälle dürfte es sich um Motivbündel handeln. Insofern kann man nur sehr abstrakt von „dem“ Fluchtmotiv sprechen. Durch die undifferenzierte Vermischung der unterschiedlichen Beweggründe führen plakative Etikettierungen, wie „Wirtschaftsflüchtling“ oder „politischer Flüchtling“ in die Irre.

Die Entscheidung zur Flucht erscheint primär abhängig von äußeren Faktoren, wie Naturkatastrophen, unmittelbare Bedrohung aus politischen, religiösen oder ethnischen Gründen, oder Fortfall der wirtschaftlichen Basis. Solche Ereignisse geben die primäre Motivation zu Flucht.

Die unterschiedlichen Motivationen lassen sich anhand der Maslow'schen Bedürfnispyramide<sup>6</sup> ordnen. Nach Maslow lassen sich die grundlegenden Beweggründe menschlichen Verhaltens zu einer Bedürfnishierarchie strukturieren. Dabei bilden die biologischen Bedürfnisse, etwa solche nach Nahrung, Wasser oder Ruhe, die Basis. Erst danach kommen die Bedürfnisse nach Sicherheit, sozialer Bindung und Selbstwert zum Tragen. Die nächste Stufe der Bedürfnispyramide formen die kognitiven und ästhetischen Bedürfnisse. Selbstver-

---

<sup>6</sup> vgl. Zimbardo, Philip G. und Gerrig, Richard J., Psychologie, Berlin, Heidelberg, New York 1999, S. 324; Der Brockhaus Psychologie, Mannheim, Leipzig, 2001, S. 68.



wirklichung und Transzendenz stellen die Spitze der Bedürfnispyramide dar. Bevor die Befriedigung von Bedürfnissen einer nächsthöheren Stufe in Angriff genommen werden kann, müssen zunächst die Bedürfnisse der darunter liegenden Hierarchieebenen befriedigt werden: Die Gefährdung der Vital-Bedürfnisse führt meist zu einer Spontanflucht, etwa um Hunger stillen zu können oder um Schutz vor unmittelbar drohender Gefahr zu suchen. Primär spielen sich diese Fluchtbewegungen in kleineren geographischen Dimensionen ab, etwa als Flucht innerhalb eines Staates. Aber es sind auch Fälle aus der jüngeren Vergangenheit bekannt, in denen die Flucht sich über den gesamten Kontinent erstreckt. In diesem Zusammenhang sind etwa die Fluchtbewegungen der Hutsi und Tutsi nach Ausbruch der ethnischen Unruhen in Ruanda (1994) zu verstehen oder Massenfluchten im Zusammenhang mit den Balkankriegen Anfang der neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts.

Nachgeordnete Bedürfnisse, wie Suche nach Geborgenheit oder Selbstwertgefühl durch eigene Kompetenz, Anerkennung durch andere und Sicherung des Lebensunterhalts für sich und seine Familie, bewirken zwar ebenfalls eine Entscheidung zur Flucht. Hierbei entfällt allerdings die unmittelbar drohende Gefährdung von Leib und Leben als zeitkritisches Moment. Somit ist Zeit gegeben, eine Migration zumindest mittelfristig zu planen.

### **2.2.2. Psychologische Struktur als eine Voraussetzung zur Migration**

Diese grundlegenden Motivationsmechanismen bilden die Basis für psychologische Entwicklungen, die sich zum einen in Handlungsweisen angesichts der aktuellen Situation niederschlagen und zum anderen die psychische Disposition der Entscheidenden prägen.

Am deutlichsten spürbar sind die Reaktionen auf den drohenden Verlust der gewohnten sozialen Umgebung. Eine Migration ist in vielen Fällen mit der Notwendigkeit verbunden, sich von der Familie zu trennen. Dies führt zu einem einschneidenden Gefühl der Vereinsamung. Die Angst vor dem Verlust der sozialen Geborgenheit kann dadurch vermindert werden, dass die Migration erstens als eine Möglichkeit verstanden wird, durch Arbeit in der Fremde den Unterhalt für die Familie zu sichern. Zweitens trägt die Hoffnung, die Familie baldmöglichst nachzuholen. Letztlich werden die Flucht selbst und das Fluchtziel zu Kristallisationspunkten neuer Sozialisation instrumentalisiert: Bei der Durchführung der Flucht vertraut man sich am ehesten einer Organisation der gleichen Ethnie an. Zudem wird das Fluchtland häufig unter dem Aspekt ausgewählt, dass dort der Anschluss an ein vertrautes soziales Netz

möglich ist. Dies wird in der Regel die eigene Ethnie sein, die im Zielland oder häufiger noch in bestimmten Regionen oder Städten des Ziellandes stark vertreten ist (beispielsweise Türken in Berlin-Kreuzberg). Es kann sich aber auch um religiöse Bindungen handeln, die das soziale Netz bilden (beispielsweise russischstämmige Mennoniten in Rheinland-Pfalz).

Nicht zu unterschätzen ist bei der Beurteilung der psychologischen Grundstruktur des Migrationswilligen auch der Einfluss der Kommunikationsmöglichkeiten durch Telephon und Internet. So besteht zumindest theoretisch die Möglichkeit, den Kontakt mit der Familie und der Heimat aufrecht zu halten.

Bei der Analyse der unterschiedlichen Motivationen zur Flucht wird auch die Grenze zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation fließend. Stehen zunächst die von außen wirkenden Beweggründe im Vordergrund der Betrachtung, so kann die Migration über die (Rück-) Besinnung auf die eigenen Fähigkeiten und Kräfte aber auch neue positive Entwicklungen der Gesamtpersönlichkeit anstoßen. Nach dem entscheidungstheoretischen Modell der Sozialpsychologie ergeben sich aus dem Erkennen der Notlage und dem Bewusstwerden persönlicher und sozialer Normen moralische Verpflichtungen zur Hilfeleistung. Die individuelle Entscheidung ist dann geprägt von der unterschiedlichen Stärke der persönlichen Norm und den ebenso individuell erfolgten Bewertungen des eigenen Verhaltens und dessen Folgen<sup>7</sup>.

Während im Falle unmittelbar drohender Gefahr Ablauf und Ziel der Flucht spontan und allenfalls reflexartig festgesetzt werden, steht bei der länger geplanten Migration, etwa aus wirtschaftlichen Gründen, die bedachte Auswahl von Fluchtzeit, Fluchtmitteln und Fluchtziel im Vordergrund. Dabei wird auch über die eigentliche Flucht hinaus geplant. Der Aufbau einer neuen Existenz im Zielland ist Gegenstand intensiver Planung. Hierbei stehen die Suche nach sozialen Bindungen ebenso im Vordergrund wie diejenige nach existenzsichernden Einkommensquellen. Dieser intensive Planungsprozess ist sowohl Instrument zur Überwindung von Ängsten vor Vereinsamung und Verlust der gewohnten sozialen Umgebung als auch schon Ansatzpunkt für eine von innen kommende Motivation: Der Planungsprozess setzt eine innere Identifizierung mit der angestrebten neuen Form der wirtschaftlichen und sozialen Existenz voraus. Durch unbewusstes negatives Überzeichnen der derzeitigen Situation, Kleinreden der während der Flucht zu

---

<sup>7</sup> Vgl. dazu Thomas, Alexander, Grundriss der Sozialpsychologie, Göttingen, Toronto, Zürich, 1991, S. 112.

überwindenden Widrigkeiten und letztlich Verklären der im Zielland erwarteten Verhältnisse wird die Entscheidung für die Migration pseudorational verstärkt. Thomas spricht hier von Selbstbegründung als Motivationsbedingung<sup>8</sup>. Der Verstärkungsprozess findet auch seinen Niederschlag im Verhalten der Umwelt gegenüber: Ist die Entscheidung für die Migration einmal getroffen, lässt der Blick auf das soziale Umfeld eine grundsätzliche Abkehr von der Entscheidung kaum noch zu.

Die psychische Struktur desjenigen, der nicht in der Flucht vor unmittelbar drohender Gefahr seine Heimat verlässt, sondern diesen Schritt bewusst erwägt und die Durchführung so weit wie möglich rational plant, weist eine besondere Disposition auf: Intellektuelle Fähigkeiten, wie überdurchschnittliche Bildung, Intelligenz und Arbeitsfreude sind mit Unternehmungslust und Risikofreude verbunden. Die daraus geprägte Persönlichkeitsstruktur kann man im Sinne Schumpeters als Unternehmertypus bezeichnen<sup>9</sup>, im Rahmen der Sozialpsychologie wird sie als Typ A charakterisiert<sup>10</sup>. Diesem Typus fallen sowohl die Planung und Durchführung der Migration leichter als vor allem auch der Aufbau einer neuen Existenz im Zielland seiner Flucht. Hier ist eine differenzierte Betrachtung notwendig: Was für den Einzelnen sich als Vorteil erweist, stellt eine entscheidende Schwächung der Staaten dar, denen diese innovativen und arbeitswilligen Menschen den Rücken kehren. Damit werden Kreativität und wirtschaftliches Wachstumspotential dieser Staaten deutlich geschwächt. Der Weggang von Personen dieser psychischen Struktur leitet eine dem klassischen „brain-drain“ analoge Entwicklung zugunsten der Zielländer ein. Indirekt wird dadurch die strukturelle Unterlegenheit der Entwicklungsländer gegenüber den westlichen Industriestaaten als den klassischen Zielländern der Migration verfestigt. Die Zielländer der Migration profitieren von der Zuwanderung dieses Typus; der als Motor der wirtschaftlichen Entwicklung etwa im Kleingewerbe oder im Mittelstand wirken kann. Eine besondere Form des „brain-drain“ ist die gezielte Vergabe von Visa und anderen Formen von Zuwanderungsmöglichkeiten in Abhängigkeit von der beruflichen Ausbildung und Qualifikation. „Green cards“ werden nur in dem Maß ausgegeben, wie es den aktuellen Erfordernissen des nationalen Arbeitsmarktes entspricht. Mit höherer und bedarfsgerechter Qualifikation findet der Zuwanderer eher einen Arbeitsplatz und trägt dann in erheblichem Umfang durch

---

<sup>8</sup> Thomas, Alexander, a. a. O., S. 105ff.

<sup>9</sup> Schumpeter, Joseph A., Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, Berlin 1912.

<sup>10</sup> Frey, Dieter, Irle, Martin (Hrsg.) Theorien der Sozialpsychologie, Band 1 Kognitive Theorien, Göttingen; Toronto; Seattle 193, S 255ff.

Wertschöpfung, Zahlung von Steuern und Beiträgen zur Sozialversicherung zu einem positiven volkswirtschaftlichen Effekt der Zuwanderung bei.

Die Realisierung des bei vielen vorhandenen Wunsches nach einer Verbesserung der Lebensverhältnisse durch Migration wird häufig durch die begrenzten Reise- bzw. Transportmöglichkeiten behindert. Hier ist auf die Verbesserung der Reisemöglichkeiten hinzuweisen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Zahl und Art der Transportmöglichkeiten als auch für die Finanzierbarkeit, insbesondere von Fernreisen. Die Intensivierung der internationalen Wirtschaftsbeziehungen, nicht nur im Bereich Tourismus, hat in den letzten 30 Jahren zu einem Qualitätssprung hinsichtlich der Fernreisemöglichkeiten als solche geführt. Zudem haben sich die dafür notwendigen Aufwendungen deutlich reduziert. Dennoch bleibt die Finanzierung der Migration meist ein entscheidender Engpass.

### **2.3. Die Umsetzung der Migrationsentscheidung**

Der konkreten Entscheidung für die Migration folgt die Überlegung, auf welchen Wegen das Ziel erreicht werden kann. Aus eigener Kraft sind die erfolgreiche Migration und Integration in eine neue Heimat nur den Wenigsten möglich. In der Regel bieten sich alternativ oder im Zusammenspiel drei unterschiedliche Dimensionen der Unterstützung an:

Dies meint zunächst die Hilfestellung durch das private Umfeld, also die Familie im engeren Sinn, aber auch durch die Dorfgemeinschaft und sonstige Bekannte. Die Inanspruchnahme von Leistungen aus diesem Bereich wird in aller Regel kostenfrei bleiben oder sich allenfalls auf die Deckung von entstandenen Kosten beschränken.

Eine besondere Form der Unterstützung liegt in der Bereitstellung der für die Flucht nötigen Finanzmittel. Schleuser lassen sich die Durchführung einer illegalen Migration bis zu US-\$ 25.000<sup>11</sup> bezahlen. Eine solche Summe ist von den Einzelnen in aller Regel nicht zu beschaffen. Insoweit ist der Fluchtwillige auf die Unterstützung durch sein soziales Umfeld angewiesen. Vielfach wird dieser Kreis die Finanzierung der Flucht auch aus Eigeninteresse selbst ganz oder teilweise übernehmen. Hierbei spielt die Überlegung eine Rolle, dass nach erfolgreicher Migration und Integration der Flüchtling durch seine Arbeit Mittel erwirtschaften kann, die er zur Unterstützung der Familie oder

---

<sup>11</sup> vgl. dazu Widgren, Jonas, Südosteuropa als Schlüsselregion für Illegale Migration, in: Illegale Migration: Konferenzband; Symposium am 28.Oktober 1999 in Pullach, hrsg. vom Bundesnachrichtendienst, Bonn (Varus-Verlag), 2000, S.65.

Dorfgemeinschaft in seine Heimat transferiert. Diese Hilfe ist aus Sicht des unterstützenden Umfeldes dann sogar eine Art Investition. Welche Bedeutung diese Art von Unterstützung durch „Rückzahlung“ hat, lässt sich an einigen Beispielen zeigen: El Salvador nimmt mit den Rücküberweisungen von Emigranten mehr Devisen ein als mit seinen gesamten sonstigen Exporten; für Indien sind diese Transferzahlungen der zweitgrößte Posten der Deviseneinnahmen und im Falle Marokkos bilden die Deviseneinnahmen noch vor dem Tourismus die erste Devisenquelle des Landes.

Die zweite Dimension der Unterstützung umfasst die erwerbswirtschaftlich orientierten Unternehmen, die sich auf Dienstleistungen im Zusammenhang mit Fernreisen spezialisiert haben. Ihre Inanspruchnahme kann bei einer Migration notwendig und hilfreich sein. Dabei handelt es sich um Organisationen und Unternehmen, die legal auf dem Reise- und Tourismussektor tätig sind.

Der dritte unterstützende Bereich arbeitet illegal. Er umfasst vornehmlich die gewerblichen Schleuser und andere Strukturen der Organisierten Kriminalität. Hierbei gibt es sicherlich Bereiche, in denen die Grenze zum kommerziellen Bereich fließend ist, da die Schleuser und andere Kriminelle zumindest zur Tarnung nicht selten geschäftliche Aktivitäten auch in artverwandten Geschäftsfeldern im legalen Bereich unterhalten. Unterscheidungskriterien sind primär die bewusste Nutzung illegaler Methoden und Wege sowie der gezielte Einsatz krimineller Energie.

### 3 Organisierte Kriminalität und Illegale Migration

Organisierte Kriminalität (OK) zeichnet sich unter anderem durch eine hohe Effektivität ihres kriminellen Handelns aus. Diese beruht nicht zuletzt darauf, dass die Arbeitsteilung und gleichzeitig die Fähigkeit zur Organisation von komplexen Aktivitäten konsequent genutzt werden<sup>12</sup>. Dabei steht zum einen der Gedanke der Abschirmung vor dem Blick der Öffentlichkeit und der Sicherheitsorgane im Vordergrund, zum anderen erfordert das enge Zusammenwirken hochspezialisierter Kräfte eine lenkende Hand. Mit ihrer Fähigkeit, Organisation und Finanzierung von Schleusungen im großen Stil zu gewährleisten, ist der OK der Einstieg in das Schleusungsgeschäft gelungen. Schleusung hat sich zwischenzeitlich zu einem wesentlichen Deliktfeld der international tätigen OK entwickelt. Dafür ist zum einen die finanzielle Dimension ausschlaggebend. Illegale Migration stellt ein Marktvolumen von sicherlich mehr als 10 Mrd. Euro<sup>13</sup> dar. Zum anderen ist die gesellschaftliche Ächtung der illegalen Migration als Verbrechen in vielen Staaten (noch) nicht durchgängig. Dieser Form der Kriminalität haftet etwas Positives an, da Menschen scheinbar aus einer Notsituation geholfen wird. Dieser undifferenzierten Betrachtung steht auf der anderen Seite im internationalen Vergleich eine nach Verbrechenarten sehr unterschiedliche rechtliche Würdigung und Strafandrohung gegenüber. Während auch in Entwicklungsländern mittlerweile der Drogenhandel mit harten Strafen geahndet wird, betrachten viele Staaten die Organisation oder Unterstützung der illegalen Migration als eine Art Kavaliersdelikt. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass etwa bei der Schleusung von Nordafrika nach Spanien jährlich Hunderte von Menschen durch bewusstes oder grob fahrlässiges Verhalten von Schleusern den Tod finden. Insoweit ist also das Risiko für Schleuser, mit einer erheblichen Bestrafung rechnen zu müssen, verhältnismäßig gering. Dagegen steigen die Gewinnaussichten dieses kriminellen Gewerbes: Das wachsende Wohlstandsgefälle zwischen den Staaten der Dritten Welt und den westlichen Industriestaaten führt zu einem verstärkten Wunsch nach Migration. Die Abschottung der Industriestaaten macht die illegale Migration immer

---

<sup>12</sup> Sieber, Ulrich, Internationale Organisierte Kriminalität – eine Bestandsaufnahme, in: Kriminalistik, Zeitschrift für die gesamte kriminalistische Wissenschaft und Praxis, 52. Jg, Heft 2, Februar 1998, Heidelberg, 1998, S. 97.

<sup>13</sup> vgl. dazu übereinstimmend Widgren, Jonas aaO, sowie Schatzer, Peter, Illegale Migration – Verbrechen oder Notwendigkeit, in: Illegale Migration : Konferenzband; Symposium am 28.Oktober 1999 in Pullach, hrsg. vom Bundesnachrichtendienst, Bonn (Varus-Verlag), 2000, S.36.

schwieriger und erfordert in zunehmendem Maße die Unterstützung durch gewerbliche Schleuser. Paradoxe Weise arbeitet die Gesetzgebung der Zielländer den kriminellen Helfern der illegalen Migration so unbewusst in die Arme. Die UNHCR anerkennt ausdrücklich die Zwangsläufigkeit des Zusammenhangs zwischen der Abschottung der Industriestaaten und der gewerblichen Schleusung von Migranten. Dabei wird eine Empfehlung der parlamentarischen Versammlung des Europarates angeführt, der zufolge „drakonische Maßnahmen zur Einschränkung der rechtmäßigen Einwanderung, wie die Länder Europas sie eingeführt haben, die Wahrscheinlichkeit der illegalen Einwanderung nach Europa erhöhen, da auf diese Weise die Zuflucht zu den Diensten skrupelloser Menschenhändler, die immer raffiniertere und inhumanere Mittel verwenden, um an der heimlichen Migration zu verdienen, begünstigt wird“<sup>14</sup>. Wenn also durch wachsende Nachfrage die Preise steigen und gleichzeitig das Risiko immer noch deutlich geringer zu veranschlagen ist etwa im Vergleich zum Drogenhandel, ist das Engagement der OK Folge rationalen Kalküls.

### **3.1. Illegale Migration als „Geschäftsfeld“ OK**

Zunächst profitiert die OK davon, dass ihre Aktivitäten nicht vor nationalen Grenzen halt machen, Vielfach werden, um die Strafverfolgung zu behindern, bewusst Staatsgrenzen strategisch eingeplant: Die Unterscheidung von Aktionsräumen und die in jeweils anderen Staaten gelegenen Rückzugs- und Ruheräume hat ihren Wert in der gezielten Nutzung unterschiedlicher Rechtsordnungen und dem Wissen um national unterschiedlich geregelte Kompetenzen der jeweiligen Sicherheitsbehörden. Die Bundesrepublik Deutschland galt bis zum Ende der neunziger Jahre als Rückzugs- und Ruhraum vornehmlich italienischer OK-Gruppen. Dazu trugen auch die ausgeprägten rechtsstaatlichen Strukturen und Verfahrensvorschriften im Zusammenhang mit der Strafverfolgung bei. Tschechische und rumänische kriminelle ziehen sich nach Einbruchsserien in Deutschland und Österreich wieder in ihre Heimatländer zurück. Albanische, kroatische und italienische OK-Gruppen haben den Transport illegaler Migranten nach Italien unter sich aufgeteilt und nutzen – wohl als Reaktion auf das entschiedenere Vorgehen der italienischen Justiz gegen die Mafia - Balkanstaaten als Rückzugsraum.

---

<sup>14</sup> UNHCR, Mitteilung der Europäischen Kommission über eine gemeinsame Politik auf dem Gebiet der illegalen Einwanderung (KOM(2001) 672 endgültig; Anmerkungen von UNHCR, Genf, Juli 2002, S. 16f.

Zwar entwickeln sich Gruppen der OK vielfach aus regional oder lokal operierenden Banden. Sie nutzen aber sehr rasch die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit international tätigen Gruppen. So wird die internationale Kooperation innerhalb der OK zu einem entscheidenden Vorteil bei der Planung und Durchführung grenzüberschreitender Straftaten. Menschenschmuggel etwa von Asien über die GUS bis nach Europa kann mit den weltweiten Verbindungen internationaler Strukturen der OK effizienter organisiert und durchgeführt werden als mit rein national agierenden Banden. Die darin involvierten Gruppen sind in Asien, Russland und südosteuropäischen Staaten wie Bulgarien beheimatet. Die dazu analog verlaufenden Finanztransaktionen werden gleichfalls über international kooperierende Geldwäschestrukturen, beispielsweise in Form des Untergrundbanksystems („Hawalla“ in Indien, „Hui“ in Vietnam) abgewickelt.

Zudem profitiert die Migration vor allem von den zahlreichen Verknüpfungen, die sich zwischen den traditionellen Tätigkeitsfeldern der OK und der Nutzung der illegalen Migration zum Gelderwerb finden.

Eng verbunden mit der Schleusung, häufig sogar notwendige Voraussetzung ist die Korruption von Mitarbeitern der unterschiedlichen staatlichen Behörden, seien es Melde-, Polizei- oder Grenzbehörden. Hierhin gehören auch die Aktivitäten der Passfälscher. Deren Aktivitäten beschränken sich heute nicht mehr nur auf die Nachfertigung oder Verfälschen von Ausweispapieren, sondern umfassen auch die Nachfertigung von Visa oder anderer für den Grenzübertritt oder für die Einreise notwendigen Dokumenten.

Im Zuge der Spezialisierung haben sich zahlreiche OK-Gruppierungen auf die Schleusung verlegt. Das ist in erster Linie in den Staaten zu beobachten, die zu den klassischen Transitländern für illegale Migranten mit Zielrichtung Westeuropa zählen, wie beispielweise die Türkei, Albanien oder Italien. Insofern ist auch nicht verwunderlich, dass sich gerade in diesen Staaten viele OK-Strukturen in ihren Geschäftsschwerpunkten umorientiert haben. Standen früher die mit Drogen verbundenen Straftaten, wie Drogenproduktion oder Drogenhandel im Vordergrund hat in jüngster Zeit der Anteil der direkt oder indirekt mit der illegalen Migration verbundenen Delikte deutlich zugenommen.

### **3.2. Die OK als Motor illegaler Migration**

Gruppen der OK nutzen zunächst die Notsituation der Fluchtwilligen aus. Sie bieten Hilfen an zur erfolgreichen Durchführung des Fluchtvorhabens, die sich an den Bedürfnissen und finanziellen Möglichkeiten der potentiellen „Kunden“ orientieren. Die Leistungspalette beginnt mit der nächtlichen Führung über eine grüne Grenze, sie kann aber auch die



Organisation der Flucht vom Heimatort bis zum beliebig wünschbaren Zielort umfassen. Neben Einzelleistungen. Im Zusammenhang mit der Flucht wird auch die Integration in der neuen Heimat angeboten, etwa durch die Vermittlung von Arbeitsplätzen. Die OK weiß um das Risiko einer Flucht und ist bemüht, auch aus dem Sicherheitsbestreben der Fluchtwilligen Kapital zu schlagen: Sie bietet differenzierte Garantievarianten an. Dabei kann es sich um die ein- oder mehrmalige Wiederholung eines fehlgeschlagenen Grenzübertritts handeln oder sogar um die Garantie, dass der Grenzübertritt bis zum Erfolgsfall unbefristet wiederholt wird.

Gruppen der OK nutzen aber nicht nur die vorhandene Nachfrage, sie bemühen sich auch mit gezielten Werbemaßnahmen um die Schaffung von Nachfrage: Zum Beispiel wird bei Kurden unter Hinweis auf die in Europa zu erwartenden staatlichen Unterstützungsleistungen der möglicherweise latent vorhanden Wunsch nach Migration konkretisiert und in Aktion umgesetzt.

### **3.3. Symbiose zwischen OK und illegaler Migration**

Das Interesse der internationalen OK am „Geschäftsfeld“ Schleusungen gründet einerseits auf der Affinität zwischen beiden Bereichen; auf der anderen Seite erschließt sich die Internationale OK ein sehr einträgliches Marktsegment.

Das unternehmerische Handeln von Gruppen der OK lässt sich besonderes deutlich am Beispiel der Schleusungen zeigen. Hier können die OK-Strukturen in konsequenter Umsetzung von betriebswirtschaftlichen Regeln zur Führung international tätiger Unternehmen Synergieeffekte nutzen und strategische Optimierungsprozesse umsetzen. Bei betriebswirtschaftlicher Betrachtung kann man ganz deutlich das Phänomen Diversifikation<sup>15</sup> erkennen:

Vertikale Diversifikation meint die Verlängerung der Wertschöpfungsphase. Im Falle der OK bedeutet das die Ausweitung der ursprünglichen Tätigkeitsfelder um der eigentlichen Schleusung vor- oder nachgelagerte Aktivitäten.

Von horizontaler Diversifikation wird gesprochen, wenn die Tätigkeitspalette um Aktivitäten erweitert wird, zu denen stofflich oder produktionstechnisch Berührungspunkte bestehen. Dies bedeutet im konkreten Fall die Ausweitung der Aktivitäten zum Beispiel auf Gebiete, in denen menschliche Arbeitskraft oder im Falle des Organhandels der

---

<sup>15</sup> Bea, F.X., Dichtl, E., Schweitzer, M. (Hrsg) Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Bd. 3 Leistungsprozess: Stuttgart, New York 1985, S. 105.

Mensch selbst als Einsatzfaktor gesehen wird. Es kann sich aber auch um die Optimierung der Auslastung vorhandener Infrastrukturen oder Verfahrenstechniken handeln, etwa die Mehrfach-Nutzung von Transportkapazitäten zu Schmuggelzwecken und Schleusung.

Nicht selten überschneiden sich die Aktionsfelder von Gruppen der OK in zahlreichen Bereichen mit dem Bedarf der Fluchtwilligen an Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung ihres Vorhabens. Dies beginnt etwa bei der Herstellung und dem Vertrieb gefälschter Identitätspapiere und anderer Reisdokumente (Visa) und der Pflege von Kontakten zu korrumpierbaren Beamten. Die Beschaffung und Nutzung spezieller Transportkapazitäten können dem Drogentransport ebenso dienen wie der Schleusung illegaler Migranten. Auch der Betrieb touristischer Infrastruktur, wie Hotels, Pensionen etc, ist im kriminellen Sektor ganz allgemein, insbesondere aber auch im Zusammenhang mit der Durchführung von Fernschleusungen sinnvoll. Zudem kann er, sofern auch legal genutzt, sehr wohl zur Abdeckung der kriminellen Machenschaften dienen.

Die internationale OK erreicht damit zunächst ihr kurzfristiges, taktisches Ziel, mit Schleusungen Geld zu verdienen. Damit ist ihr Interesse aber noch nicht befriedigt: Viele illegale Migranten sind nicht in der Lage, aus eigenen Mitteln oder aus den Mitteln von Verwandten oder der Dorfgemeinschaft die Flucht zu finanzieren. Die OK ist zur Vorfinanzierung bereit. Auch der Geldverleih ist eine Einnahmequelle; sie dient aber auch der Rekrutierung neuen Personals, wenn der Fluchtwillige sich zur Mitwirkung bei kriminellen Aktivitäten verpflichtet. So ist beispielsweise bekannt, dass illegale Migranten ihre Schleusung und Überfahrt von Albanien nach Italien mit dem Transport von Rauschgift bezahlt haben. Mit der einmaligen Leistung ist es aber in der Regel nicht getan, da die Personen sich mit dem Drogenschmuggel strafbar und damit erpressbar gemacht haben. Sie bilden insoweit ein ideales Rekrutierungspotential für OK-Strukturen.

Eine besonders perfide Form der Nutzung illegaler Migranten ist deren Einsatz als Schutzschild. Droht einem Schiff, das gleichzeitig zum Schmuggel von Menschen und Drogen genutzt wird, die Entdeckung, werden die „Passagiere“ zur Ablenkung der Sicherheitskräfte über Bord geworfen. Dadurch sind die Polizeikräfte an einer weiteren Verfolgung gehindert, da sie sich zunächst um die Rettung der Schiffbrüchigen kümmern müssen.

Die Finanznot illegaler Migranten wird auch in der Form ausgenutzt, dass Frauen nach einem Teilschritt der Flucht zur Prostitution gezwungen werden, bis der geforderte Geldbetrag beglichen ist. Damit werden Frauen systematisch in die Prostitution gezwungen. Prostitution

und Frauenhandel sind bei vielen Gruppen der OK auch der eigentliche Hintergrund ihrer Schleuseraktivitäten. Hilfe bei der illegalen Migration ist der erste Schritt, um das Aktionsfeld Prostitution auszubauen. Den fluchtwilligen Frauen werden – als bewusst ausgelegter Köder - legale Arbeitsmöglichkeiten im Zielland versprochen. Letztlich werden die Frauen aber bereits nach kurzer Zeit zur Prostitution gezwungen beziehungsweise zu Objekten von Menschenhandel gemacht. Allein die Zahl aus Osteuropa und den GUS stammenden Frauen, die jedes Jahr zur Prostitution in Westeuropa gezwungen werden, wird auf 175.000 geschätzt<sup>16</sup>. Als ein weiteres, konkretes Beispiel mag der Fall von nigerianischen Frauen gelten, die nach polizeilichen Erkenntnissen für ihre Schleusung nach Westeuropa zwischen US\$ 8.000 bis 12.000 bezahlt hatten und dennoch zur Prostitution gezwungen wurden.<sup>17</sup>

Langfristig sind die Gruppen der OK aber auch daran interessiert, die illegalen Migranten im Zielland weiter zu nutzen, sei es offenkundig illegal in Form von Prostitution oder gewerbsmäßiger Bettelei (bei Kindern und Frauen), sei es in Form von Arbeit zu Dumpingpreisen (beispielsweise als Bauarbeiter).

In allen Fällen tritt die OK als „Arbeitgeber“ bzw. „Eigentümer“ auf, der die illegalen Migranten nicht selten unter Ausnutzung ihres rechtlosen Status und ihrer finanziellen Abhängigkeit an sich kettet. Mit diesen Menschen verfügen die Gruppen der OK zugleich über ein Rekrutierungspotential, das die Anwerbung von Hilfskräften erleichtert und so die Überalterung ihres Kaderns verhindert.

Zwischen OK und illegaler Migration besteht eine wechselseitige Beeinflussung, man kann sicher zu Recht auch von einer symbiotischen Beziehung sprechen. Das Wachstum der illegalen Migration wird durch die OK deutlich gefördert. Ohne deren kriminelle Energie, Infrastruktur und Transportkapazitäten hätte die illegale Migration nicht den jetzigen Umfang erreicht. Das Know-how der Schleuser gibt den Migrationswilligen das Gefühl relativer Sicherheit – vor allem im Vergleich zum Risiko einer Flucht auf eigene Faust. Die Professionalität der Organisation und Durchführung trägt dazu ebenso bei wie die anhaltende Werbung zur Migration. Letztlich wirkt die Garantie oder die Zusage, die Migrationswilligen im Zielland einzuführen und weiter zu „betreuen“, positiv auf die Entscheidung zur Migration. Insgesamt wird

---

<sup>16</sup> Schatzer, Peter, „Illegale Migration - Verbrechen oder Notwendigkeit?“, Vortrag auf dem Symposium des Bundesnachrichtendienstes zur Illegalen Migration, Oktober 1999, unveröffentlichtes Manuskript.

<sup>17</sup> „Menschenhandel aufgefliegen“, Kieler Nachrichten vom 30.11.2000.

die psychologische Hemmschwelle zum Verlassen der Heimat gesenkt. Die OK ihrerseits sieht in der Schleusung ein gewinnträchtiges und perspektivisch weiter wachsendes Geschäftsfeld.

Die OK wird damit – zumindest kurzfristig und aus Sicht der Betroffenen – zum Teil eines sozialen Netzwerks, das den illegalen Migranten durch Einbindung in kriminelle Machenschaften Sicherheit und wirtschaftliches Überleben sichert. Damit eröffnet sich der Fluchtwillige eine wirtschaftliche Perspektive, die allerdings mit dem Leben in der Illegalität erkaufte wird. Sie dient in vielen Fällen auch dazu, die Unterstützung der Verwandten in der Heimat sicherzustellen.

## 4 Ablauf der illegalen Migration unter psychologischer Sicht

Der psychische Druck, dem sich der Migrationwillige seitens der OK ausgesetzt sieht, verläuft nicht stetig, sondern wechselt in seiner Intensität mit den Phasen der illegalen Migration. Angesichts der zahlreichen Push-Faktoren, die für eine Migration sprechen, erscheint dem Fluchtwilligen die Perspektivlosigkeit seiner individuellen Situation umso bedrückender. Auf unterschiedlichen Ebenen sieht sich der Fluchtwillige im Widerstreit der Gefühle:

Im Hinblick auf sein subjektives Wertsystem und die Lebensqualität steht er vor der Aufgabe der sozialen Geborgenheit in seinem privaten und gesellschaftlichen Umfeld; der Aufbau eines adäquaten Systems im Zielland erscheint vorderhand mehr als unsicher, einer raschen und umfassenden Integration in die dortigen Gesellschaftssysteme stehen Defizite in kulturellen und kommunikativen Kompetenzen entgegen.

Hingegen wird bei nüchterner Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen häufig deutlich, dass ein Verbleiben in der Heimat keine langfristig befriedigende Alternative darstellen kann.

Dabei sind auch die unterschiedlichen Wahrnehmungen des Migrationswilligen auf der emotionalen Ebene von Belang: Er soll die vertraute Heimat gegen die unbekannte, ihm gegenüber tendenziell eher negativ eingestellte Fremde eintauschen; seinen sozialen Status als Bürger seines Heimatlandes gibt er auf gegen die gesellschaftliche Rolle eines allenfalls Geduldeten. Aus juristischer Sicht wechselt er in die Illegalität, ohne eine sichere Perspektive für die Erlangung eines neuen Bürgerrechts zu haben.

Nach der grundsätzlichen Entscheidung für eine Ausreise und die illegale Migration in ein Zielland mit besseren wirtschaftlichen Perspektiven tritt für den Zeitraum bis zur definitiven Ausreise das Phänomen der kognitiven Dissonanz<sup>18</sup> auf: Was er soeben noch als unerträglich empfunden hat, erscheint ihm angesichts der umfassenden unsicheren Zukunftsaussichten nun doch als das vielleicht kleinere Übel. Die o.a. widersprüchlichen Empfindungen bzw. die sie auslösenden Fakten werden je nach Stimmungslage selektiv und zum Positiven bzw. Negativen hin verschärft wahrgenommen.

---

<sup>18</sup> Krech, David, Crutchfield, Richard S., Livson, Norman, Wilson jr, William A., Parducci, Allen: Grundlagen der Psychologie, Augsburg 1997, S. 51ff.

Während der eigentlichen Migration dominieren Hoffnung und fremdbestimmte Aktivitäten die latent noch vorhandenen Skepsis. Die Eingewöhnungsphase im Zielland ist nach erfolgter Immigration geprägt von dem Gefühl, am Ziel zu sein, aber auch belastet von der Konfrontation mit der Wirklichkeit. Die Realisierung der Diskrepanz zwischen den Versprechungen vor der Flucht und der täglichen Realität macht die Aufwendungen der Flucht in emotionaler, sozialer und wirtschaftlicher Sicht deutlich. Erst mit den ersten Integrationsschritten und dem nachlassenden Einfluss der OK kommt es zu einer Entspannung der psychischen Ausnahmesituation.

## **5 Illegale Migration als Ziel nachrichtendienstlichen Interesses**

Die Migration in die Staaten der Europäischen Union macht nur einen Teil der weltweiten Wanderungsbewegungen aus. In der Form der illegalen Migration wird sie aber zunehmend als potentielle Bedrohung der inneren Sicherheit, sozialen Stabilität und außenpolitischen Handlungsfreiheit empfunden. Insoweit sind die illegale Migration und ihre Bekämpfung in besonderem Maße Gegenstand der Politik.

### **5.1. Illegale Migration als Bedrohung**

In der öffentlichen Diskussion um die unkontrollierte Zuwanderung, vor allem in Form der illegalen Migration, bildet die Bedrohung der inneren Sicherheit meist das erste Argument. Dabei wird häufig die „Polizeiliche Kriminalstatistik des Bundesministeriums des Innern“ als Beweis herangezogen. Danach haben die Nichtdeutschen einen vergleichsweise höheren Anteil am Anteil der Tatverdächtigen als die deutschen Staatsbürger. Unabhängig von der statistischen Interpretationsbedürftigkeit der verwendeten Begriffe und Zahlen gibt diese Statistik keine nachvollziehbare Argumentationsgrundlage für eine nachhaltige Bedrohung der inneren Sicherheit. Die erscheint stärker im subjektiven, diffusen Bedrohungsgefühl der Bevölkerung gefährdet. Der eigentliche Grund dürfte hingegen in einer latenten Fremdenfeindlichkeit zu suchen sein.

Gerade mit unkontrollierter Zuwanderung ist Ghetto-Bildung verbunden. Aus Sicht des illegal Einreisenden bildet die ethnisch oder religiös begründete Verbindung zu einer im Zielland lebenden Gemeinschaft einen Anker, der zunächst dazu dient, Unterkunft zu finden und soziale Kontakte zu erleichtern. Aus der durch Sprache, Kultur oder Religion vertrauten Gemeinschaft heraus kann der Eingewanderte versuchen, auch wirtschaftlich im Zielland Fuß zu fassen.

Die nach wie vor zu unterstellende Verbindung zu seinen Schleuser macht den illegal Eingewanderten anfällig für die Angebote der OK hinsichtlich der Beteiligung an Straftaten, insbesondere in den Bereichen Eigentumsdelikte, Prostitution und Rauschgift. Die illegale Migration bietet damit der Kriminalität eine Brutstätte.

Auch stellt die Tatsache einer nicht effektiv kontrollierbaren illegalen Einwanderung die allgemeine Akzeptanz des Rechtssystems und die Durchsetzung des staatlichen Machtanspruches in Frage.

In wirtschaftlicher Hinsicht wird im Zusammenhang den Auswirkungen der illegalen Migration vor allem die Arbeitsmarktsituation thematisiert.

Das gilt für Deutschland ebenso wie für andere Zielländer der illegalen Migration. Eine an die Wand gemalte Bedrohung der Arbeitsplätze für Einheimische stellt sich in aller Regel als eine verzerrte Wahrnehmung der Wirklichkeit dar. Die Arbeitsplätze, die illegal Eingereiste deutschen Arbeitnehmern scheinbar wegnehmen, waren für letztere aus wirtschaftlichen Gründen (zu geringer Lohn, keine Dauerbeschäftigung) und sozialen Motiven (zu geringe soziale Anerkennung) auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nicht attraktiv.

Ein entscheidendes Kriterium für die Gefährlichkeit der illegalen Migration stellen die politischen Folgewirkungen dar. Vor allem geht es um die befürchtete Beeinträchtigung der politischen Handlungsspielräume. Im Zuge des o.a. Ankereffekts kann es zu einer Intensivierung vorhandener Ghettobildung kommen. Dadurch verstärkt sich u.U. das politische Aktionspotential und damit der Einfluss der entsprechenden Volksgruppe. Sie kann zu einem Faktor im politischen Tagesgeschäft werden, wie etwa die Autobahnsperren von kurdischen Extremisten in Deutschland gezeigt haben. Damit war zumindest der Versuch verbunden, die außenpolitische Handlungsfreiheit der Bundesregierung einzuengen.

Das Austragen ethnischer Konflikte auf deutschem Boden birgt zudem die Gefahr, dass Deutschland zur Basis von im Heimatland verbotenen Oppositionsgruppen oder politischen Zirkeln wird. Damit verbunden ist in vielen Fällen der politische Druck der jeweiligen Heimatstaaten auf die Bundesregierung, die Aktivitäten dieser Gruppierungen zu unterbinden. Hierbei werden dann sehr schnell die im Exil tätigen politischen Gruppierungen als extremistisch und oder gar als terroristisch etikettiert.

In ähnlicher Weise wirken sich mögliche inner-ethnische Spannungen oder Auseinandersetzungen zwischen illegal Eingewanderten verschiedener Ethnien auf die innenpolitische Situation aus. Die Belastung reicht von der zusätzlichen Bindung polizeilicher Kräfte bis zum Versuch politischer Pressionen.

## **5.2. Illegale Migration als Herausforderung für die Nachrichtendienste**

Die illegale Migration stellt in Teilen sicherlich eine potentielle, subkonventionelle Bedrohung dar. Sie wirkt auch negativ auf den Staat und die Gesellschaft ein<sup>19</sup>. Der Einwirkungsgrad liegt aber deutlich

---

<sup>19</sup> Hier wird keine vollständige Bilanz der positiven und negativen Effekte der illegalen Migration vorgestellt. Deswegen bleiben die ebenfalls vorhandenen positiven gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Effekte außer acht.



unterhalb der konventionellen Bedrohung durch feindliche militärische Kräfte, ist aber gleichwohl nicht vernachlässigbar. Hier ist es Aufgabe der Nachrichtendienste, durch die Beschaffung von Informationen die Regierung frühzeitig über strukturelle Entwicklungen zu informieren, die Basis für perspektivische Entscheidungen zu verbreitern und im Rahmen des rechtlich Zulässigen Hilfestellung bei der Gefahrenabwehr zu leisten.

### **5.2.1. Abkehr vom überkommenen“ Feindbild“**

Allerdings stellt sich hier eine für die Nachrichtendienste eher ungewohnte Problematik: Waren bislang die Ziele nachrichtendienstlicher Aufklärung Staaten, so bilden transnationale Phänomene, wie die illegale Migration oder die internationale OK eine andere Art der Bedrohung und damit auch der Herausforderung. Wenn die polizeilichen Instrumente meist an den nationalen Grenzen enden, so muss ein Nachrichtendienst in der Lage sein, seine Aufklärungsaufgabe auch über Grenzen hinweg einzusetzen. Dies war eine der Begründungen für die Betrauung des Bundesnachrichtendienst mit der Aufklärung transnationaler Ziele. Dazu zählen beispielsweise der Internationale Terrorismus, aber auch Proliferation, also die Weiterverbreitung von Massenvernichtungsmitteln und deren Trägersystemen, aber seit einigen Jahren auch die illegale Migration.

### **5.2.2. Die Eignung des nachrichtendienstlichen Instrumentariums zur Aufklärung der illegalen Migration**

Ein Blick auf die möglichen Mittel, die der Bundesnachrichtendienst bei der Aufklärung der illegalen Migration einsetzen kann, zeigt die Unterschiede zwischen der Bearbeitung traditioneller, also staatlicher, Ziele und der Aufklärung von Feldern der transnationalen Bedrohung. In den beiden klassischen Formen nachrichtendienstlicher Arbeit tun sich erhebliche Unterschiede auf.

Dies betrifft zunächst die nachrichtendienstliche Arbeit mit menschlichen Quellen. Üblicherweise ist der Nachrichtendienst darum bemüht, solche Informationen zu erlangen, die andere Staaten aus wohlerwogenen Gründen geheim halten wollen und deshalb einem besonderen Schutz durch staatliche Sanktionen unterstellt haben. Nachrichtendienstliche Informationen gewinnt man in solchen Fällen am ehesten, wenn Personen zur nachrichtendienstlichen Zusammenarbeit überzeugt werden können, die unmittelbaren Zugang zu solchen Geheiminformationen haben. Wenn das nicht möglich sein sollte, wird die zweitbeste Lösung darin gesehen, Mitwisser, Mitarbeiter oder sonstige Personen mit indirektem Zugang zu geschützten Informationen anzuwerben. Hierbei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit von

nachrichtendienstlichem Gewinn an Information und dem einzugehenden Risiko zu berücksichtigen.

Es ist also darauf zu achten, dass die Gefährdung der als Quelle vorgesehenen Person überschaubar bleibt und auch die Sicherheit des mit der Führung betrauten Personals des Nachrichtendienstes gewährleistet bleibt. Während bei der Aufklärung von Staaten das Risiko kalkulierbar blieb, ist bei der Aufklärung von Gruppen der OK, wozu auch die Schleuserbanden zu zählen sind, mit einer grundsätzlich anderen Qualität von Sicherheitsbewusstsein zu rechnen. Das Risiko für alle an derartigen Aktionen Beteiligten wird nur noch schwer beherrschbar; eine Gefährdung der Quelle und des eingesetzten Personals ist erheblich.

Abgesehen von dem o.a. Problem der persönlichen Sicherheit bleiben die Schwierigkeiten bei der Gewinnung und der Führung geeigneter nachrichtendienstlicher Informanten. Schon bei den einleitenden Überlegungen stellt sich die Frage nach der notwendigen hierarchischen Einordnung der zur Anwerbung vorgesehenen Person. Einerseits soll sie über die notwendigen Informationen verfügen, andererseits ist nur schwer vorstellbar, dass ein Mitglied der Führungsebene einer Schleusergruppe sich für die Zusammenarbeit mit dem Nachrichtendienst öffnet. Ein untergeordnetes Mitglied ist hingegen nur in der Lage, seine Kenntnisse über Einzelschritte in einem regional und zeitlich eng begrenztem Rahmen weiterzugeben. Strategische Informationen, wie Angaben zu größeren neuen Aktivitäten oder gar Hinweise auf geplante neue „Geschäftsfelder“, können nicht erwartet werden.

Zudem stellt sich vor allem die Frage, wie ein Mitglied einer Schleuserbande für die nachrichtendienstliche Informationsfunktion angeworben werden kann. Die klassische nachrichtendienstliche Motivation beruht auf finanziellen Anreizen. Deren Einsatz ist in diesem speziellen Fall nur sehr bedingt möglich. Es wird also die Suche nach anderen Motivationsmöglichkeiten notwendig sein. Hier bietet sich – aus Sicht des Schleusers – eine Zusammenarbeit bei partiellen Interessengleichheiten an: Die Bekämpfung der illegalen Migration ist ihm solange recht, als sie die Aktivitäten der Konkurrenz behindert oder die Konkurrenz gar ganz oder in einer bestimmten Region ausschaltet. Das Motiv für die Zusammenarbeit liegt darin, dass versucht wird, den Nachrichtendienst in seinem Kampf gegen den Konkurrenten zu instrumentalisieren. Auf dem Umweg über den Nachrichtendienst - so das unterstellte Kalkül eines Schleusers - könnte er die Schleusungsstrukturen der Wettbewerber beschädigen oder gar ausschalten und damit seinen „Marktanteil“ erhöhen.

Eine weitere Motivationsüberlegung könnte darin liegen, dass die Zusammenarbeit mit dem Nachrichtendienst als eine Art Freibrief für die

Weiterführung der eigenen kriminellen Machenschaften gesehen wird. Das ist seitens der Nachrichtendienste der Bundesrepublik Deutschland objektiv nicht darstellbar, bildet aber die subjektive Überzeugung vieler Informanten für Polizei und Nachrichtendienste. Aber die dieser Logik entsprechende Umdeutung der Zusammenarbeit als tätige Reue, um bei eventuellen späteren Prozessen Straffreiheit oder Strafminderung zu erlangen, greift in einem Rechtsstaat nicht.

Damit bleibt das Problem der Suche nach dem idealen tragfähigen Motiv ungelöst. Standardlösungen gibt es offensichtlich nicht, der Erfolg einer nachrichtendienstlichen Anwerbung hängt zu sehr von individuellen Faktoren ab.

Zudem stellt sich gerade im Bereich der OK die Frage nach der berechtigten Anwendung des Opportunitätsprinzips. Gerade hier muss immer damit gerechnet werden, dass das als Informant vorgesehene Mitglied der Schleusergruppe sich im Rahmen seiner Funktion strafbar macht. Die Abwägung, ob dann der Aufklärungsgedanke in jedem Fall den Anspruch auf Strafverfolgung dominieren kann, bleibt mit Unsicherheit und sehr vielen unbeeinflussbaren Faktoren behaftet.

Selbst wenn sich die Werbung erfolgreich gestaltet haben sollte, bleibt die Frage nach der Nachhaltigkeit der Sicherheit der Quelle. Es ist davon auszugehen, dass die ausschließlich an Profitstreben orientierten Schleusergruppen nicht zimperlich sein werden, wenn der Verdacht auf einen Verratsfall aufkommt.

Wenn der Zugang zu den inneren Zirkeln der Schleusergruppen also nur sehr schwer zu realisieren sein wird, werden sich die Anstrengungen umso intensiver auf die penible Ausforschung von möglichen Informanten aus den Randbereichen konzentrieren müssen.

Das logische Dilemma der nachrichtendienstlichen Arbeit besteht darin, dass mit dem Erfolg, der Gewinnung geheimer Nachrichten aus diesem Bereich, die Quelle ihre Bedeutung verlieren kann und zugleich auch ihre Gefährdung unkalkulierbar ansteigt. Hier stellt sich also in sehr scharfer Form die Frage nach der Aufwand-Nutzen-Relation einer solchen Maßnahme.

Im Zeitalter der globalen Vernetzung und permanenten Kommunikation in allen Bereichen des menschlichen Lebens ist auch die elektronische Kommunikation der Schleusergruppen sehr wohl Ziel nachrichtendienstlicher Anstrengungen. Die hierbei aufzuwerfenden Fragen betreffen zum einen die technischen Möglichkeiten solcher Maßnahmen und zum anderen den tatsächlich zu erwartenden Nutzen. Ungeachtet der tatsächlichen Zugriffsmöglichkeiten der Nachrichtendienste auf elektronische Kommunikation stellen die neueren kryptographischen

Möglichkeiten ein erhebliches Hindernis dar. Zum einen sind manche Verschlüsselungen überhaupt nicht oder nicht innerhalb nützlicher Frist zu lösen, zum anderen stellt der permanente Wechsel von Handy („Einmal-Handy“) bereits die Erfassung von Fernmeldeverkehren als solche in Frage. Die vielfältigen Möglichkeiten, Kommunikation auf weitestgehend sichere Art über das Internet abzuwickeln, ohne dass verwertbare Spuren gelegt werden, bilden ein zusätzliches Hindernis.

### **5.3. Strategische versus taktische Aufklärung**

Eine wesentliche Informationsquelle für die Probleme der illegalen Migration stellen auch die zahlreichen internationalen Kontakte des Bundesnachrichtendienstes dar. Sie ermöglichen einen Perspektivenwechsel, indem Sichtweisen von Ländern erfasst werden die in unterschiedlicher Weise von illegaler Migration betroffen sind; das gilt sowohl für Staaten, aus denen Menschen illegal in die Industriestaaten des Nordens migrieren, aber auch für Staaten, die als Transitländer der illegalen Migration genutzt werden. Von hohem Interesse sind auch Erkenntnisse und Sichtweisen solcher Staaten, die mit der illegalen Migration eigene Erfahrungen gemacht haben.

Darüber hinaus kann für das primäre Ziel, die strategische Aufklärung der Thematik, auch die Zusammenarbeit anderen an der Bekämpfung der illegalen Migration befassten Institutionen und Organisationen durchaus zielführend sein. Dies können ausländische Sicherheitsbehörden, wie Polizeiorganisationen oder Nachrichtendienste sein; hervorragende Detailkenntnisse über die Thematik finden sich aber auch bei zahlreichen Organisationen, die sich auf zwischenstaatlicher oder privater Ebene mit der Aufklärung dieser speziellen Form der Kriminalität befassen.

Eine ganz wesentliche Komponente der Auftragserfüllung besteht neben der Erstellung und Aktualisierung des strategischen Lagebildes in der fallweisen Unterstützung der nationalen Sicherheitsbehörden, also in erster Linie der Polizei und des Bundesgrenzschutzes. Hier ist der Bundesnachrichtendienst in der Lage, im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Möglichkeiten solche Einzelerkenntnisse zu Personen und Schleusungsvorgängen weiterzuleiten, die zu exekutiven Maßnahmen führen, bzw. die Arbeit der Sicherheitsbehörden erleichtern.

Ungeachtet der im letzten Abschnitt aufgezeigten Schwierigkeiten bleibt die Aufgabe der Nachrichtendienste, an der Aufklärung der illegalen Migration mitzuwirken, bestehen. Die umfassenden Möglichkeiten des Bundesnachrichtendienstes, in dieser Thematik die sehr vielschichtigen Wissensbestände über die politische und wirtschaftliche Lage einzelner Staaten mit dem Hintergrundwissen zu ethnischen Besonderheiten zu

verbinden, eröffnet die Möglichkeit zu einer regional differenzierten strategischen Lagebeurteilung hinsichtlich der Bedrohung Deutschlands durch die illegale Migration.

## Literatur

Bea, F.X., Dichtl, E. & Schweitzer, M. (1985). Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Bd. 3 Leistungsprozess. Stuttgart, New York: Gustav Fischer.

Brockhaus (2001). Psychologie. Mannheim, Leipzig: Brockhaus.

Eichendorfer, E. (2000). Migration und Illegalität. Schriften des Instituts für Migrationsforschung und interkulturelle Studien (IMIS), Bd. 7, Osnabrück: Rasch.

Frey, D. & Irle, M. (1993.) Theorien der Sozialpsychologie, Band 1 Kognitive Theorien, Göttingen: Hans Huber.

Krech, D.; Crutchfield, R.S.; Livson, N.; Wilson, J.R.; William A. & Parducci, A. (1997). Grundlagen der Psychologie. Augsburg: Beltz.

N.N. (2000). Menschenhandel aufgefliegen. Kieler Nachrichten vom 30.11.2000.

Schatzer, P. (2000). Illegale Migration- Verbrechen oder Notwendigkeit. In: Bundesnachrichtendienst (Hrsg.): Illegale Migration: Konferenzband; Symposium am 28.Oktober 1999 in Pullach. Bonn: (Varus-Verlag), 2000.

Schumpeter, J.A. (1912). Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. 8. Aufl. (1997) Berlin: Duncker & Humblot.

Sieber, U. (1998). Internationale Organisierte Kriminalität – eine Bestandsaufnahme. Kriminalistik, Zeitschrift für die gesamte kriminalistische Wissenschaft und Praxis, 52. Jg., Heft 2, Februar 1998.

Tenbrock, C. & Uchatius, W. (2002). Geschlossene Gesellschaft. DIE ZEIT, 57. Jg., Nr. 13 vom 21.03.2002.

Thomas, A. (1991). Grundriss der Sozialpsychologie. Göttingen: Hogrefe.

UNHCR, Mitteilung der Europäischen Kommission über eine gemeinsame Politik auf dem Gebiet der illegalen Einwanderung (KOM(2001) 672 endgültig; Anmerkungen von UNHCR, Genf, Juli 2002, (URL: <http://www.unhcr.de/pdf/170/pdf>, Aufruf vom 30.01.2003).

Widgren, J. (2000). Südosteuropa als Schlüsselregion für Illegale Migration, In: Bundesnachrichtendienst (Hrsg.): Illegale Migration:

Konferenzband; Symposium am 28.Oktober 1999 in Pullach. Bonn:  
Varus-Verlag.

Zimbardo, P.G. & Gerrig, R.J. (1999). Psychologie. Berlin: Springer.

Frank Nortz

## **Stressbelastung operativ arbeitender Mitarbeiter**

### **Zusammenfassung**

Die Stressbelastung von operativ arbeitenden Mitarbeitern deutscher Behörden wurde untersucht. 48 Personen wurden persönlich interviewt und 49 Personen beantworteten einen eigens entwickelten Fragebogen. Die drei Hauptstressoren waren Genehmigungswege, Verwaltung und Formalitäten. Insgesamt dominieren diejenigen Stressoren, die auf den operativen Mitarbeiter während der Vorbereitung auf operative Dienstgeschäfte oder im täglichen Routinebetrieb einwirken gegenüber den originär operativen Stressoren.





# 1 Einleitung

Stress ist zu einer Zivilisationskrankheit des Menschen geworden. Dafür gibt es viele Ursachen und Gründe, die hauptsächlich im Lebenswandel der letzten hundert Jahre zu finden sind. Industrialisierung, bedeutende Erfindungen und Fortschritt haben die Lebensgewohnheiten drastisch geändert. Alles wird schneller, moderner und anspruchsvoller; um den Wettlauf mit der Zeit zu gewinnen, muss man sich immer wieder an neue Situationen anpassen. Das heißt, der Stress ist nicht nur selbst geschaffen, weil der Mensch immer mehr erreichen will, sondern resultiert auch aus dem Leistungsprinzip der Gesellschaft. Jeder fordert vom anderen vollen Einsatz. Zwangsläufig wird diese Lebensart Gesundheit und Leistungsfähigkeit auf eine harte Probe stellen. Wer Probleme in der Arbeit hat oder Kummer zuhause, wem ständiger Ärger mit dem Chef und den Kollegen oder Streit in der Familie den Schlaf rauben, der läuft Gefahr krank zu werden. Beim einen äußert sich Stress mit Magen-, Darmbeschwerden, beim anderen verursacht er Verspannungen und Muskelschmerzen. Das Immunsystem wird in jedem Falle geschwächt. Bis zu zwei Drittel aller Arztbesuche sollen stressbedingt sein. In Deutschland werden die jährlichen Kosten für medizinische Behandlung, Fehlzeiten am Arbeitsplatz und Produktionsausfälle auf 30 Milliarden Euro geschätzt.

Die operativen Mitarbeiter befinden sich wie alle anderen Menschen im Alltagsstress. Darüber hinaus könnten sie durch ihre Tätigkeit zusätzlichen Stress erfahren. Ziel dieser Arbeit ist, anhand von Interviews und Fragebogenerhebung, die Stressbelastung der operativ arbeitenden Mitarbeiter zu analysieren und die bedeutendsten Stressoren herauszuarbeiten.

## 2 Theorie

Aus medizinischer Sicht definierte der Urvater des Stress, Hans Selye, Stress als „Verletzung der Integrität des Organismus durch abnorme Belastung, vorwiegend der vegetativen Funktionen, die ein allgemeines Adaptationssyndrom des Körpers auslösen kann.“ Psychologisch gesehen ist Stress eine anhaltende Überbeanspruchung des Organismus. Das ist die von Selye 1936 geprägte Bezeichnung für die Belastung, die der Körper durch zu lange oder ihm unangemessene Reize und schädigende Einflüsse erfährt. Stress löst eine Reihe von Alarmreaktionen im Organismus aus. Allgemein ausgedrückt, würde man verschiedene Menschen unterschiedlichsten Alters fragen, was sie unter Stress verstehen, kämen wahrscheinlich folgende Antworten hervor: Ein Siebenjähriger hat Stress mit einem Gleichaltrigen, weil dessen Mountainbike mehr Gänge aufzuweisen hat, eine Vierzehnjährige kann vor Stress nicht mehr ruhig schlafen, weil sie kein eigenes Handy besitzt, dem Sechzehnjährigen verursacht der Nichtbesitz einer Diesel-Lederjacke enormen Stress, der Vater ist gestresst, weil ihm sein Chef Überstunden aufgebrummt hatte und der Mutter bereitet es Stress, dass sie seit zwei Stunden auf den Vater mit dem Essen wartet. Das sind alles Situationen, die im normalen Leben zu Stress führen. Doch Stress ist nicht vom Ursprung her negativ und belastend, sondern hat eine positive Funktion, indem er die Fähigkeit des Organismus erhöht, auf bestimmte Situationen schnell zu reagieren. Das heißt, Stress kann unter bestimmten Voraussetzungen zu Höchstleistungen motivieren oder bei zu viel Stress zur Erschöpfung und zum Zusammenbruch führen. Als Eustress bezeichnet man belastende Reize, die als angenehm empfunden werden. Beispiel: Herausforderung bei einem Spiel. Unter Distress versteht man den Zustand der Überlastung. Beispiel: Überforderung am Arbeitsplatz.

## Hitliste des Alltags-Stresses

(Angaben in Prozent)

Auf die Frage: „Ich nenne Ihnen einige Bereiche bzw. Situationen, in denen man Stress haben kann. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob Sie dabei persönlich häufig, gelegentlich oder nie Stress haben“, antworten mit „häufig“:

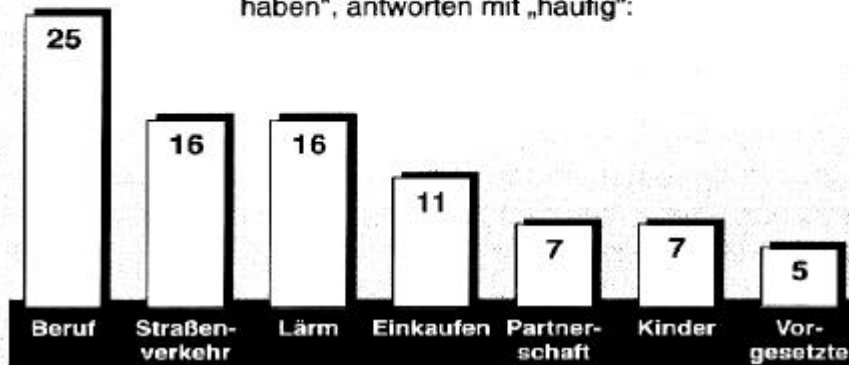


Abbildung 1: Hitliste des Alltags-Stresses (nach Litzcke & Schuh, 1999).

In Abbildung 1 sind Bereiche dargestellt, die viele Menschen als Stress empfinden. Der Beruf führt die Hitliste des Alltags-Stresses mit 25 Prozent an; weitere 5 Prozent, die sich durch Vorgesetzte gestresst fühlen, kommen hinzu. Straßenverkehr und Lärm verursachen bei je 16 Prozent der Befragten Stress. Beim Einkaufen fühlen sich immerhin noch 11 Prozent gestresst. Aber auch Partnerschaft und Kinder werden von je 7 Prozent als Stress erlebt.

Wo liegt der Ursprung des Stress? Unser „Reptiliengehirn“, das eigentlich Stammhirn heißt, ist der stammesgeschichtlich älteste Teil unseres Gehirns. Es reagiert reflexartig auf Neues. Es lässt uns die Wahl zwischen zwei Alternativen: Fliehen oder Kämpfen. Im Bruchteil einer Sekunde wird in diesem Gehirnteil eine Situation als gefährlich eingeschätzt und die Entscheidung zur Flucht oder zum Kampf getroffen. Für unsere Vorfahren waren diese automatischen Reaktionen lebensrettend. Standen sie einem wütenden Bären gegenüber, konnten nicht erst die Vor- und Nachteile einer Flucht oder eines Kampfes überlegt werden, sondern es musste sofort gehandelt werden. Heute werden die meisten Menschen selten in die Situation kommen, vor einem wütenden Bären zu stehen, aber eine gewisse Menge an Stress braucht jeder Mensch, um Antrieb zu haben und Leistung zu bringen. Stellt man sich eine Situation vor, in der noch langes Überlegen nötig wäre, wenn ein Kind vor ein Auto läuft - im Normalfall ist die Reaktion prompt, ein Tritt auf die Bremse. Um das tun zu können, hat das Gehirn, gereizt durch Stressoren, dieselben Impulse an den Körper weitergegeben, wie einst bei unseren Vorfahren.

## 2.1 Stressoren

Die Faktoren, die Stress hervorrufen, werden Stressoren genannt. Sie können aus der Umwelt kommend auf den Körper einwirken oder aus dem Körper selbst stammen. Potentielle Stressoren sind physikalische Stressoren wie schlechtes Licht, Lärm, Hitze, Kälte; Leistungsstressoren wie Überforderung, Unterforderung, Ehrgeiz, Zeitdruck; soziale Stressoren wie Ärger mit der Familie, Mitarbeitern, Ablehnung durch andere Menschen, etc. Speziell am Arbeitsplatz kann man folgende Stressoren unterscheiden:

- Psychisch-mentale Stressoren: Quantitative Überforderung durch Leistungsmenge / Arbeitstempo; qualitative Überforderung durch Informationsflut, Unübersichtlichkeit oder Kompliziertheit; Unterforderung, weil der Arbeitsinhalt nicht der Qualifikation entspricht; Überforderung durch unergonomische Software oder widersprüchliche Arbeitsanweisungen; ständige Unterbrechungen, beispielsweise durch EDV-Ausfall; unvollständige Informationen; mangelhafte Rückmeldungen; unklare Zielvorgaben; Leistungs- und Zeitdruck; Angst vor Misserfolg und Kontrolle; hohe Verantwortung für Personen oder Werte; ungenügende Einarbeitung; unklare Zuständigkeiten.
- Soziale Stressoren: Fehlende Anerkennung und Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, schlechtes Betriebsklima; Konflikte; Konkurrenzdruck, isoliertes Arbeiten; geringe Entwicklungsmöglichkeit; Diskriminierung oder Benachteiligung; Kollision der Arbeitsbedingungen mit Familienerfordernissen; Angst vor Arbeitsplatzverlust; mangelhafte Information und Beteiligung am Betriebsgeschehen.
- Physische Stressoren: Kälte, Hitze; Lärm; Nacht- und Schichtarbeit; falsche Beleuchtung.

Die unterschiedlichsten Stressoren wirken auf unseren Organismus ein, jedoch ist die Wirkung nicht immer die gleiche.

## 2.2 Stressempfinden

Stress wird häufig als Einfluss von Außen dargestellt, wir fühlen uns den äußeren Belastungen ausgeliefert. Diese Sichtweise ist einseitig. Nach dem transaktionalen Ansatz der Stressforschung (Lazarus, 1966) ist Stressentstehung auf das Zusammenspiel zwischen situativen Anforderungen und der individuellen Beurteilung der eigenen Ressourcen und Fähigkeiten zurückzuführen. Dabei kommt es hauptsächlich darauf an, wie der Mensch selbst auf einen von außen auf ihn wirkenden Stressor reagiert. Er muss seiner körperlichen und

seelischen Verfassung entsprechend versuchen mit einer Situation fertig zu werden. Das heißt jeder Mensch verarbeitet einen Stressor auf unterschiedliche Weise, was anhand der Abbildung 2 nachvollzogen werden kann. Genauso differenziert, wie sich die Stressbewältigung des Einzelnen darstellt, ist auch die folgende Reaktion.

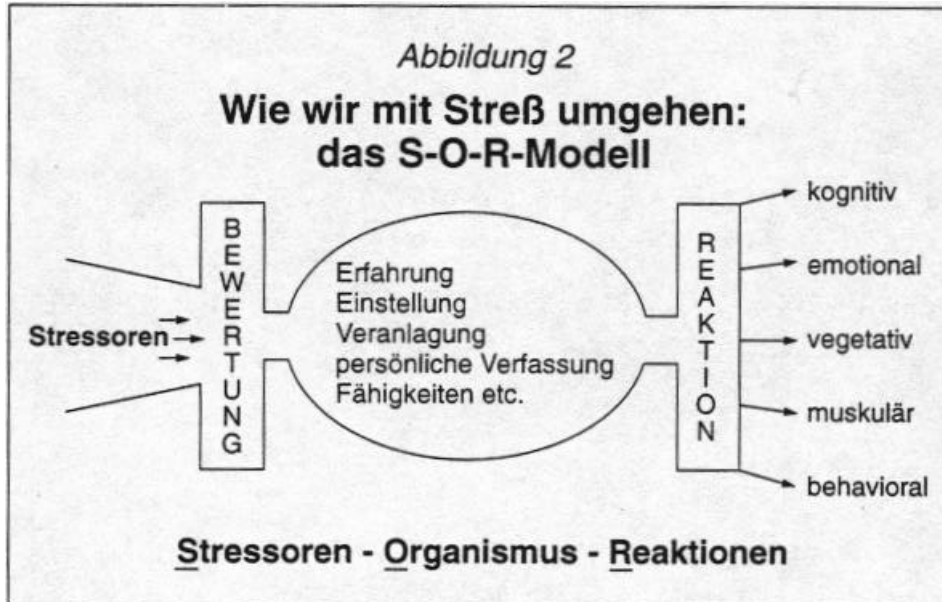


Abbildung 2: S-O-R-Modell (nach Litzcke & Schuh, 1999).

Stress ist im Grunde positiv, in der richtigen Dosierung steigert er die Leistungsfähigkeit und Ausdauer. Es gibt viele Situationen, in denen gerade der Stress den ausschlaggebenden, zusätzlichen Schub gibt. Der Wechsel von Anspannung und Entspannung ist nötig um glücklich zu sein. Und für manche Menschen ist Stress sogar das reinste Lebenselixier: Da gelingen dem Manager die besten Vertragsentwürfe, während er fast gleichzeitig versucht, sich auf eine Besprechung vorzubereiten; ein Sportler schafft unter Wettkampfbedingungen Leistungen, zu denen er im Training nicht in der Lage war.

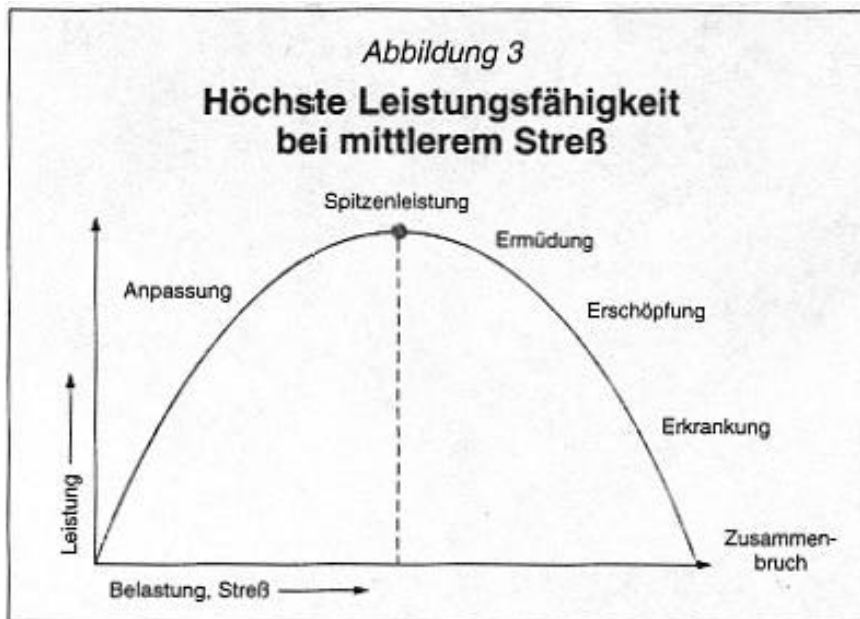


Abbildung 3: Leistungsfähigkeit (nach Litzcke & Schuh, 1999).

Anhand von Abbildung 3 lässt sich erkennen, wie lange der Stresseinfluss auf den Menschen positiv wirkt und ab wann es zu negativer Beeinflussung kommt. Häufigkeit, Dauer, Intensität und die persönliche Einschätzung entscheiden, ob uns der Stress von einfacher Leistung bis hin zur Spitzenleistung beflügelt, oder anfängliche ermüdet und letztendlich zu einem Zusammenbruch führt.

### 2.3 Dauerstress

Wenn eine Situation, in der Stress ausgelöst und verarbeitet wird, in groben Schritten dargelegt werden soll, ergibt sich folgender Ablauf: Normalzustand, Vorphase, Alarmphase, Handlungsphase, Erholungsphase. Nach diesem Schema würde vereinfacht für den Steinzeitmensch folgende Situation entstehen:

- Normalzustand:       Sitzt am Feuer.
- Vorphase:            Hört Geräusche, die näher kommen.
- Alarmphase:         Stress entsteht, Körper ist bereit.
- Handlungsphase:    Je nach Situation: Kampf oder Flucht
- Erholungsphase:     Schlaf, Erholung

Da der Steinzeitmensch bei Kampf und Flucht die Energien verbraucht, die unter der Stresssituation entstanden sind, kann er in der Erholungsphase tatsächlich entspannen.

In unsere Zeit übertragen könnte der Ablauf so aussehen:

- Normalzustand: Mensch arbeitet in seinem Büro.
- Vor- und Alarmphase: Riecht Rauch, den sein Kollege ihm ins Gesicht bläst, obwohl er Nichtraucher ist.
- Handlungsphase: Kann weder fliehen noch kämpfen, daher bleibt die Möglichkeit sich darüber weiter aufzuregen, oder dem Kollegen zu sagen, dass er nicht rauchen sollte.
- Erholungsphase: Findet kaum statt; falls der Kollege uneinsichtig ist, werden weitere Stressoren erzeugt, zudem verbrauchen Diskussionen kaum körperliche Energie.

Der moderne Mensch hat es somit schwerer seine durch Stress erzeugten Energien abzubauen. Da ihm die Möglichkeiten des Urmenschen im normalen Alltag fehlen, muss er andere Wege zur Entspannung und zur Ruhe finden. Findet eine Entspannung nicht mehr statt, da immer weitere Stressoren auf ihn einwirken, führt solches zum Dauerstress und dieser macht krank. Abgeleitet vom S-O-R-Modell unterscheidet man bei stressbedingten Krankheiten folgende Ebenen:

- Kognitive Ebene: Blackout, Tagträume, Gedächtnisverlust, Realitätsverlust, Alpträume, Wahrnehmungsverschiebungen, Konzentrations-Störungen, Leistungsdefizite, Motivationsverlust, Verlust an Selbstvertrauen.
- Emotionale Ebene: Schreckhaftigkeit, aggressives Verhalten, Nervosität, Hypochondrie, Apathie, Panikverhalten, Angstgefühle, Gefühlsschwankungen.
- Vegetative Ebene: Kopfschmerzen, Allergien, Magenbeschwerden, Geschwüre, Atembeschwerden, Schlafstörungen, Darm-entzündungen, Herz-Kreislaufbeschwerden, chronische Müdigkeit, Unwohlsein, Veränderung des Cholesterinspiegels.
- Muskuläre Ebene: Rückenschmerzen, Zittern, Zähneknirschen, Zuckungen und Ticks, Verspanntheit, nervöse Bewegungen, Müdigkeit, Konditionsverlust.

Die schwersten Erkrankungen sind: Herz-Kreislauf-Erkrankung, Herzinfarkt, Magen-Darmkrankheiten, Depressionen, Atemwegs-erkrankungen, Suchterkrankungen, Chronische Immunschwäche.

### **3 Stress operativer Mitarbeiter von Nachrichtendiensten**

Der Arbeitsplatz gehört zu den Bereichen, in denen viele Menschen Stress empfinden. Neben den Mitarbeitern normaler Verwaltungsbehörden gibt es in der Bundesrepublik Deutschland staatliche Organisationen, deren Mitarbeiter auch operativen Tätigkeiten nachgehen.

Die Aufgabe eines operativen Mitarbeiters besteht darin, „Personen von nachrichtendienstlichem Interesse für die nachrichtendienstliche Zusammenarbeit zu gewinnen. Eine solche Werbung herbeizuführen, ist Sinn und Zweck der Anbahnung. Sie ist somit Grundvoraussetzung für die Nachrichtenbeschaffung mit menschlichen Quellen (human intelligence = HUMINT) und der erste Takt in der operativen Aufklärung.“(Zoller, 2002).

Der operative Mitarbeiter erarbeitet sich unter Berücksichtigung von Vorschriften, Richtlinien, Vorgaben und Gesetzen den Zugang zu nachrichtendienstlichen Verbindungen. Eine solche Verbindung soll dahingehend überzeugt werden, ihre Informationen dem operativen Mitarbeiter zu offenbaren, was für die Person je nach Situation, Geheimnisverrat oder Landesverrat bedeuten kann. Die potentiellen Gefahren für die nachrichtendienstliche Verbindung sind dabei erheblich und reichen von langjährigen Gefängnisstrafen bis zur Todesstrafe. Auch der operative Mitarbeiter setzt sich Gefahren aus, insbesondere wenn er außerhalb der Bundesrepublik Deutschland operiert oder im Bereich der Organisierten Kriminalität oder des Terrorismus aufklärt. Letztlich ist die operative Arbeit zweigeteilt, sie spielt sich in Form von Vorbereitung, Planung, Beantragung und Genehmigung innerhalb der Behörde ab, wobei Punkte wie Tippbeurteilung, operative Legende, Tippaufbereitung, operative Planung berücksichtigt werden müssen. Hierzu kommen Maßnahmen wie Forschung, Anbahnung / Werbung, Führung und Abschöpfung, die außerhalb der Behörde stattfinden.

Wie im Theorieteil beschrieben, gibt es eine Reihe von Stressoren, die einem Menschen wenig, viel oder sogar sehr viel Stress bereiten können. Sicherlich ist es davon abhängig, wie anhand des S-O-R-Modells erklärt, in welcher Konstellation sich die Person gerade befindet. Um die auf operative Mitarbeiter einwirkende Stressoren genauer bestimmen zu können, wurden zwischen Mai und September 2000 insgesamt 48 operativ tätige Mitarbeiter deutscher Behörden befragt. Ziel der Interviews war es, Stressoren herauszufiltern, die von den Befragten eindeutig und ausdrücklich als Auslöser für starken Stress bezeichnet wurden. Daraus ergaben sich 30 Stressoren, die von mehr als 65 % der Befragten übereinstimmend genannt wurden. Um die Befragung zu



spezifizieren, wurden die 30 Stressoren in einen Fragenbogen eingearbeitet. 60 Exemplare wurden zwischen Oktober und Dezember 2000 verschickt, wovon 49 ausgefüllt zurückgesandt wurden.

### **3.1 Interview**

Das Interview war in die drei Bereiche Einleitung, Theorie und persönliche Erfahrung eingeteilt. Einleitend erfolgte eine gegenseitige Vorstellung, danach wurden Gründe und Zweck des Interviews mitgeteilt. Der theoretische Teil diente hauptsächlich der Begriffsbestimmung und der genauen Beschreibung, was Stress im Sinne dieser Erhebung bedeutet. Die persönlichen Erfahrungen der Befragten waren der interessanteste und wichtigste Teil, welcher zu den eigentlichen Ergebnissen führen sollte. Die Gesprächspartner wurden nach Situationen gefragt, die während der Ausübung einer operativen Tätigkeit vorkommen können. Gesprächspartner, die überwiegend vom Stress, bedingt durch Dienstreisen und Anbahnungen, sprachen, wurden zum Beispiel, zusätzlich Fragen über Büro, Kollegen und Familie gestellt. Generell sollte der Befragte, frei nach seiner Meinung ausführen, was ihn besonders in der Ausübung seiner Arbeit belastet.

### **3.2 Fragebogen**

Die 30 aus den Interviews gewonnenen Topstressoren wurden systematisch anhand eines Fragebogens erfasst. Der Aufbau der Fragebögen war einfach und enthielt eine kurze Vorstellung meiner Person, eine allgemeine Ausführung zum Thema und die 30 Topstressoren aus den Interviews zum Ankreuzen. Da aus den Interviews klar hervorgegangen war, dass es sich hierbei um Stressoren handelt, die starken Stress verursachen, wurde die einleitende Frage folgendermaßen gestellt: „Verursachen folgende Stressoren bei Ihnen starken Stress?“ Die Antworten konnte zwischen ja/ gelegentlich/ nein, gewählt werden.

Der Fragebogen wurde auf eine Seite begrenzt, da davon auszugehen war, dass mehrseitige Fragebögen aus Zeitmangel nicht bearbeitet werden würden. Insgesamt wurden 60 Fragebögen verschickt oder persönlich übergeben. Von den 60 Exemplaren wurden bis zum 11. Dezember 2000 insgesamt 49 Fragebögen zurückgesandt, teilweise ausführlich kommentiert. Das entspricht einer Rücklaufquote von rund 82 Prozent. Die Anonymität der Versuchspersonen wurde gewährleistet.

## 4 Ergebnis

### 4.1 Auswertung der Interviews

Während der Interviews wurden stichpunktartig Notizen gemacht, die sich hauptsächlich auf Stressoren und deren Intensität bezogen. Es wurde als nebensächlich angesehen, welcher Hierarchie der operative Mitarbeiter angehört, auch wurde nicht zwischen Alter und Geschlecht unterschieden, um die Anonymität zu wahren.

Nachfolgend werden die zahlenmäßig am häufigsten genannten Stressoren beschrieben, bevor sie anschließend nach Prozentzahlen aufgeschlüsselt dargestellt werden. Die Reihenfolge der Nennung war während des Interviews beliebig, da hauptsächlich der Befragte von sich aus seine Einschätzung darstellen sollte.

a) Vorgesetzte: Als Vorgesetzter wurde ohne Unterschied in den Gesprächen der direkte Vorgesetzte, sowie eine Person, die in der Hierarchie ein oder zwei Stufen über dem direkten Vorgesetzten steht, bezeichnet.

b) Erfahrung der Führung: Von der Führung wurde in den Gesprächen, ab dem Referatsleiter aufwärts gesprochen. Dabei war unter Erfahrung, die Routine der Person gemeint, die sie in ihrer jahrelangen operativen Arbeit erworben hatte.

c) Formalitäten: Formalitäten beinhalten alle Anträge, Formulare und schriftliche Anforderungen, die im Dienstbetrieb nötig sind. Beispiele dafür sind der Dienstreiseantrag, Reisekostenantrag, Übernachtungskosten und der Dienstwagenantrag.

d) Operativplan: Das ist eine Ausarbeitung, die vor einer Operation schriftlich vorgelegt werden muss. Er ist als Formular vorgegeben und bedarf der Genehmigung.

e) Genehmigungswege: Genehmigungswege sind alle dienstlichen Vorgänge, die der einzelne Mitarbeiter nicht selbstständig entscheiden kann, das heißt es bedarf einer ausdrücklichen Erlaubnis einer höheren Instanz.

f) Zeitdruck: Zeitdruck wurde allgemein als ein Zustand gesehen, bei dem innerhalb von limitierter Zeit umfangreiche Arbeit erledigt werden muss. Während der Gespräche wurde zwischen Zeitdruck im Büro und dem Zeitdruck, der bei der direkten Ausübung der operativen Tätigkeit entsteht, unterschieden. Zeitdruck im Büro hat man beispielsweise, wenn der Chef auf die Fertigstellung der Berichte wartet. Zeitdruck bei einer Operation entsteht, wenn man aufgrund der Verkehrsanbindung in Schwierigkeiten kommt, den Treffort rechtzeitig zu erreichen.

g) Leistungsdruck: Der Leistungsdruck wurde hauptsächlich dann angesprochen, wenn Quoten, Statistiken, Ergebnisse und auch Beurteilungen verlangt wurden; zudem wurde der Leistungsdruck selten selbst verursacht. Es bedurfte einer Person, oder auch eines Schriftstückes, um diesen Druck auszulösen.

h) Vorgaben der Leitung: Beinhaltete Anforderungen und speziell erwartete Ergebnisse. Ebenfalls wurde in diesem Zusammenhang über Entscheidungen, Reduzierungen und Einsparungen gesprochen, die den operativen Mitarbeiter betreffen.

i) Beförderung: Beförderungen wurden im Zusammenhang mit der vorherrschenden Stellenproblematik, dem Stellenabbau und den Einsparungen erwähnt, wobei die Situation der Befragten maßgebend war.

j) Einarbeitung: Dabei wurde die direkte Einführung durch den Vorgänger oder die Kollegen beschrieben, wenn der Befragte auf einen operativen Dienstposten gesetzt wurde. Es handelte sich um die Qualität der Hilfestellung, damit man sich mit der neuen Aufgabe vertraut machen konnte.

k) Mobbing: Unter Mobbing versteht man einen Prozess der systematischen Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen, der von einer oder mehreren Personen betrieben wird. Diese feindseligen Handlungen müssen mit einer gewissen Regelmäßigkeit durchgeführt werden, mindestens einmal die Woche und über eine bestimmte Dauer. Ziel von Mobbing ist es, die betroffene Person aus dem Arbeitsumfeld zu entfernen. In den Interviews fiel der Ausdruck Mobbing relativ oft, allerdings wurden in mindestens 90% aller Fälle, eher üble Nachrede, Tratscherei, Neid oder höchstens ein mobbingähnliches Verhalten beschrieben. Eine gänzliche Ausklammerung des Themas Mobbing kann jedoch nicht vollzogen werden.

l) Förderung: Die Förderung wurde einerseits als Hilfe der Vorgesetzten gegenüber den Untergebenen gesehen, aber auch allgemein als vorhandene Struktur im Dienst gewertet, die dem Mitarbeiter eine zusätzliche Chance ermöglicht. Als Beispiel wurde die Genehmigung, an einem Lehrgang teilnehmen zu dürfen, aufgeführt.

m) Ausbildung: Ausbildungen sowie Vorbereitung für eine bestimmte Verwendung, genauso wie die Möglichkeiten zur Weiterbildung, wurden unter diesem Aspekt vereint.

n) Sprachkenntnisse: Sprachkenntnisse wurden in Verbindung mit der Anbahnungsoperation und dem Umgang mit anderen Nachrichtendiensten angesprochen. Mitarbeiter wurden dahingehend gefragt, ob

ihnen ihre erlernten Fremdsprachenkenntnisse für den operativen Einsatz ausreichend erscheinen, oder die mangelnde Geläufigkeit der Fremdsprache zu Komplikationen führt. Auch wurde allgemein darüber diskutiert, inwieweit ein Nachrichtendienst seinen Mitarbeitern für ihre Tätigkeit, eine genügende Fremdsprachenausbildung zukommen lässt und bei wem dabei Prioritäten gesetzt werden sollten.

o) Anerkennung: Hiermit wurde die direkte Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen, aber auch die durch die Behörde, gegenüber dem einzelnen operativen Mitarbeiter bezeichnet.

p) Schlechte Zusammenarbeit: Diese wurde unterteilt bezogen auf Vorgesetzte, Kollegen und andere Abteilungen. Dahingegen wurden andere Behörden nicht unter diesem Stichpunkt besprochen.

q) Sympathien: Sympathie wurde allgemein als zwischenmenschliche Beziehung gesehen, die für den Einen eine wichtige Rolle spielt und für den Anderen gar keine. Es wurde nicht nach Vorgesetztem, Mitarbeiter oder Quelle differenziert; ausschlaggebend war die Wichtigkeit, zu einem anderen Menschen so etwas wie Sympathie aufzubauen oder zu empfinden.

r) Mitarbeiter: Jeder, der denselben Arbeitgeber hat, unabhängig von Laufbahnzugehörigkeit. Die einzige Verbindung sollte die Arbeit sein.

s) Verwaltung: Der operative Mitarbeiter ist in vieler Hinsicht von der Verwaltung abhängig. Hauptsächlich wurde die Verwaltung in Verbindung mit Geldern, Haushalt, Dienstreisen, Dienstfahrzeugen, Personaleinsatz, Gehalt, Stellenpolitik etc. gesehen.

t) Erstansprache: Die Situation, in der ein Anbahner, einer Person das erste Mal gegenübersteht und sie zur Mitarbeit gewinnen möchte.

u) Dienstreise: Alle dienstlichen Reisen, die es dem Mitarbeiter nicht ermöglichen, abends regelmäßig zu Hause sein zu können.

v) Finanzielle Möglichkeiten: Unter den finanziellen Möglichkeiten bezeichnete man das operative Entgelt, welches dem Verbindungsführer zur Verfügung steht, um die Zielperson/ nachrichtendienstliche Verbindungen zu bezahlen. Zudem wurden unter diesem Aspekt die finanziellen Möglichkeiten für Reisen, Auftreten, Geschenke etc., mit denen anderer Organisationen verglichen.

w) Kontaktaufnahme: Kontaktaufnahme ist eine Fähigkeit des Einzelnen. Dem einen fällt es einfach, eine wildfremde Person anzusprechen und in kurzer Zeit in ein Gespräch zu verwickeln, der andere hat starke Hemmungen, ist fast menschen scheu. Kontaktaufnahme kann hier in Verbindung mit Kontaktfreudigkeit gesehen werden.

x) Familie: Familie sind bei den meisten Mitarbeitern Frau, Freundin und Kinder, aber auch andere Personen des nahen persönlichen Umfelds, die Einfluss auf den Mitarbeiter haben.

y) Überforderung und Unterforderung: Dabei handelt es sich um Zustände, die der Mitarbeiter aus sich heraus fühlt, oder die von außen auf ihn einwirken. Grundsätzlich ist man unterfordert, wenn man der Qualifikation entsprechend, wenig oder einfache Arbeit verrichten muss. Überfordert ist man, wenn der Qualifikation entsprechend zu viel und zu schwierige Arbeit ausgeführt werden soll. Auch spielt der Zeitfaktor bei der Überforderung eine große Rolle. Bei zu wenig Zeit kann auch die beste Qualifikation nicht helfen.

z) Ausrüstung: Als Ausrüstung wurde in den Interviews über Handys, Computer, Fahrzeuge, Fotoapparate und andere Hilfsmittel gesprochen, die die operative Arbeit erleichtern bzw. zwingend notwendig sind.

Zu den Gesprächsnotizen wurde eine Strichliste geführt, deren Sinn darin bestand, die Stressoren nach ihrer Häufigkeit differenzieren zu können. Dabei wurde jedem erfassten Stressor ein Punkt in Strichform zugeordnet, wenn ein Befragter den Stressor beschrieben, angedeutet oder direkt genannt hatte.

Ausgewertet wurden alle Stressoren, die von mehr als 30 der 48 Befragten, in Verbindung mit Stress aufgezählt wurden. Die Zahl 30 wurde als Kriterium gewählt, da ab 30 Stimmen eine deutliche Mehrheit der Übereinstimmungen mit über 60 % bestimmt werden konnte. Zudem wurden die Stressoren nach dem Ort der Entstehung unterschieden, das heißt zwischen innerhalb und außerhalb der Dienststelle. Nachfolgend werden die Ergebnisse dargestellt.

### **Stressoren innerhalb der Dienststelle:**

Stressor	Anzahl	Prozent
Genehmigungswege	40	83,33 %
Vorgesetzte	39	81,25 %
Formalitäten	38	79,17 %
Schlechte Zusammenarbeit	38	79,17 %
Verwaltung	38	79,17 %
Mitarbeiter	37	77,08 %
Zeitdruck	37	77,08 %
Einarbeitung	34	70,83 %
Vorgaben der Leitung	33	68,75 %
Leistungsdruck	32	66,67 %
Mobbing	32	66,67 %
Förderung	32	66,67 %
Anerkennung	32	66,67 %
Sympathien	32	66,67 %
Erfahrung der Führung	32	66,67 %
Beförderung	31	64,58 %
Ausbildung/ Weiterbildung	31	64,58 %
Op-Plan	31	64,58 %
Sprachkenntnisse	27	56,25 %

### **Stressoren außerhalb der Dienststelle:**

Erstansprache	39	81,25 %
Dienstreisen	35	72,92 %
Sprachkenntnisse	33	68,75 %
Kontaktaufnahme	32	66,67 %
Finanzen	31	64,58 %
Zeitdruck	28	58,33 %

### Sonstige Stressoren:

Stressor	Anzahl	Prozent
Familie	37	77,08 %
Unterforderung	34	70,83 %
Ausrüstung	33	68,75 %
Überforderung	32	66,67 %

Von 30 Stressoren sind 18 dem internen Bereich zuzuordnen, 6 stehen in direktem Zusammenhang zur operativen Arbeit und 4 können innen und außen gleichermaßen auftreten. Zwei Stressoren, Zeitdruck und Sprachkenntnisse, wurden absichtlich doppelt aufgeführt. Bei Zeitdruck ist die Definition innerhalb und außerhalb klar. Bei Sprachkenntnissen wurde innerhalb, die Möglichkeit eine Sprachausbildung zu bekommen angesprochen und außerhalb, der Umgang bzw. die Fähigkeit, mit der Fremdsprachen arbeiten zu können, gemeint.

60 Prozent der genannten Stressoren entstehen im innerdienstlichen Bereich, nur 20 Prozent durch die operative Arbeit selbst. Immerhin liegen 13 Prozent im sonstigen Bereich, wobei hier die Familie der stärkste Stressor ist. 7 Prozent betreffen beide Bereiche. Nach diesem Ergebnis geht der operativ arbeitende Mitarbeiter schon gestresst an seine eigentliche Tätigkeit, „die Anbahnung von NDVen“ - innerhalb der Behördenmauern hat er bereits Kraft und Energie eingebüßt.

Um die Erkenntnisse aus den Interviews weiter hervorzuheben, werden in Tabelle 1 alle Stressoren aufgelistet, die von mehr als 70 % der Befragten übereinstimmend genannt wurden.

Stressor innerhalb	Stressor außerhalb	Sonstige
Vorgesetzte	Erstansprache	Familie
Formalitäten	Dienstreisen	Unterforderung
Genehmigungswege		
Zeitdruck		
Einarbeitung		
Schlechte Zusammenarbeit		
Mitarbeiter		
Verwaltung		

Tabelle 1: Stressoren, die mehr als 70% der Befragten in den Interviews nannten.

Von den acht stärksten Stressoren entsteht nur einer während des Ausübens der eigentlichen operativen Tätigkeit. Es dominieren eindeutig diejenigen Stressoren, die auf den operativen Mitarbeiter während der Vorbereitung auf operative Dienstgeschäfte oder im täglichen Routinebetrieb einwirken.

## 4.2 Fragebogen

Da bei den Interviews das Hauptaugenmerk auf die qualitative Erfassung der Stressoren gelegt wurde, konnte nicht mit absoluter Sicherheit gesagt werden, in welcher quantitativen Ausprägung die Stressoren die operativen Mitarbeiter belasten. Der Fragebogen führte noch einmal alle schon im Interview beschriebenen Stressoren auf, allerdings war auf ihm anzukreuzen, ob starker Stress bei den befragten Personen hervorgerufen wird. Dabei wird lediglich zwischen ja, gelegentlich und nein unterschieden.

Von 60 verteilten Fragebögen, wurden 48 zurückgesandt und ausgewertet. Die Frage: „Verursachen folgende Umstände bei Ihnen starken Stress?“, wurde entsprechend der Rückantworten (in Prozent) in nachfolgender Tabelle beantwortet.

<b>Stressor</b>	<b>ja</b>	<b>gelegentlich</b>	<b>nein</b>
Genehmigungswege	57,5%	30%	12,5%
Formalitäten	42,5%	37,5%	20%
Verwaltung	35%	50%	15%
Erstansprache	35%	45%	20%
Schlechte Zusammenarbeit	35%	42,5%	22,5%
Ausrüstung	27,5%	35%	37,5%
Vorgesetzte	22,5%	57,5%	20%
Überforderung	22,5%	17,5%	60%
Unterforderung	22,5%	17,5%	60%
Leistungsdruck	17,5%	32,5%	50%
Förderung	17,5%	15%	67,5%
Finanzen	17,5%	15%	67,5%
Beförderung	17,5%	12,5%	70%
Mobbing	17,5%	12,5%	70%
Ausbildung/ Weiterbildung	15%	20%	65%
Zeitdruck	15%	62,5%	22,5%



Vorgaben der Leitung	12,5%	40%	47,5%
Anerkennung	10%	22,5%	67,5%
Op-Plan	10%	27,5%	62,5%
Familie	7,5%	57,5%	35%
Sympathien	7,5%	27,5%	65%
Erfahrung der Führung	7,5%	40%	52,5%
Dienstreisen	5%	50%	45%
Sprachkenntnisse	2,5%	45%	52,5%
Einarbeitung	2,5%	25%	72,5%
Mitarbeiter	2,5%	62,5%	35%
Kontaktaufnahme	0%	32,5%	67,5%

Tabelle 2: Was starken Stress verursacht.

Die zehn häufigsten Stressoren sind: Genehmigungswege, Verwaltung, Formalitäten, Erstsprache, Vorgesetzte, schlechte Zusammenarbeit, Zeitdruck, Familie, Mitarbeiter und Ausrüstung. Alle anderen Stressoren, verursachen bei mindestens 40% der operativen Mitarbeiter keinen starken Stress, stellen auch somit keine außerordentliche Belastung für die Mehrheit der Befragten dar.

Über 70 % der Fragebögen waren mit persönlichen Kommentaren der befragten Mitarbeitern versehen, die wichtige Hinweise auf die Stresssituation geben. Diese Quote an freien Antworten belegt das starke Engagement der Befragten beim Ausfüllen der Fragebögen. Deswegen werden auch diese Anmerkungen zum Ergebnis gezählt. Folgende Stressoren verursachen dem einzelnen operativen Mitarbeiter besonders starken Stress (dabei wurden Kommentare nach Inhalt bzw. Hauptaussage unterteilt):

A Organisation: Mangelnde Leistungsbereitschaft, fortschreitende Entwicklung zu einer reinen Verwaltungsbehörde. Formalitäten, die gerade bei spontanen Einsätzen vorher erledigt werden müssen. Unklare Zielvorgaben, mangelnde Koordination zwischen Organisationsebenen. Sinnlose Tätigkeiten. Die im Dienst unzureichenden Möglichkeiten, sich kleine Auskünfte schnell, sicher und effektiv zu beschaffen.

B Vorgesetzte und Leitung: Zu lange Verwaltungswege, zu vorsichtige Leitung im Hause. Mangelhafte soziale Kompetenz der Führung. Mangelndes Durchsetzungsvermögen der Leitung Formalismus, Opportunismus. Ignoranz und Desinteresse bei Vorgesetzten, Abhängigkeit von hierarchischen Strukturen, Nichtübertragung von Eigenverantwortung, Beziehungsgeflechte im Dienst, Umsetzung kurz-

fristiger Reiseeinsätze. Unkoordinierte Aufträge zur Unzeit und Kommentierungen der Arbeit durch Vorgesetzte. Formerfordernisse, Kompetenzgerangel, fehlende Rückendeckung und Weiterschieben von Verantwortung durch Vorgesetzte.

C Persönlich und zwischenmenschliche Probleme: Fehlender Teamgeist. Desinteresse und mangelndes Verständnis für die operativ tätigen Mitarbeiter. Fehlende Einsatzbereitschaft bei Mitarbeitern und deren Faulheit, sinnlose Verwaltungsrituale. Vermeidbare Fehler.

Jeder inhaltlich ähnliche Kommentare wurde nur einmal aufgelistet. Die Kommentare zeigen, dass ein deutliches Stresspotential innerhalb der Organisation, speziell in der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten, Mitarbeitern und verschiedenen Abteilungen besteht. Ebenfalls kann man den Kommentaren eine allenfalls mäßige Mitarbeiterzufriedenheit herauslesen. Besonders herauszuheben ist die Tatsache, dass in keinem Kommentar ein besonderes Stressempfinden während einer operativen Tätigkeit beschrieben wurde.

Als Ergebnis der Erhebungen, aus den Interviews und den Fragebögen kann festgestellt werden, dass der operative Mitarbeiter einer Großzahl von Stressoren während der Ausübung seiner Tätigkeit ausgesetzt ist. Die Auswertung der Fragebögen ergab allein zehn Stressoren, die von mehr als 60 % der operativen Mitarbeiter als Auslöser von starkem Stress bezeichnet wurden.

## 5 Diskussion

Entgegen der ursprünglichen Annahme, dass der direkte operative Einsatz mit seinen Problemen und Gefahren den stärksten Stress auslösen würde, zeigen die Erhebungen deutlich, dass die Hauptstressoren in der bürokratischen Organisation liegen. Die Genehmigungswege, Verwaltung und Formalismus, auch der Umgang unter den Kollegen und mit Vorgesetzten erzeugen offenbar den meisten Stress.

Die operativen Mitarbeiter sind einer Vielzahl von Stressoren ausgesetzt, welche, abhängig von Anzahl und Intensität, für den einzelnen Mitarbeiter zu Dauerstress und damit zur Erkrankung führen können. Ein Arbeitsumfeld, an dem derart viele starke Stressoren auf einen Mitarbeiter einwirken, erscheint als bedenklich bezüglich des Dauerstress und der daraus möglicherweise resultierenden Erkrankungen. Diese führen zu Fehltagen, sind für den Arbeitsablauf ineffizient und verursachen Kosten. Auch der operative Mitarbeiter läuft Gefahr, zu ermüden, zu erschöpfen und letztendlich zu erkranken. Gravierend erscheint die Tatsache, dass der operative Mitarbeiter nicht durch seine eigentliche Tätigkeit diese Vielzahl von Stressoren verarbeiten muss. Vielmehr tragen lähmende und umständliche Behördengepflogenheiten und die eigenen Mitarbeiter und Vorgesetzte, sowie starre Hierarchien und Genehmigungswege dazu bei, dass der operative Mitarbeiter schon belastet in eine Operation hineingeht. Es kann allerdings nicht Ziel einer operativen Arbeit sein, vom Büro gestresst zu einem wichtigen Termin zu erscheinen, bei dem versucht werden soll, durch Vertrauen und Seriosität Informationen zu erlangen.

## Literatur

Bruns (1998), Das Biobuch, Frankfurt am Main: Verlag Moritz Diesterweg.

Broschüre: Kein Stress mit dem Stress (BARMER).

Kursbuch Gesundheit, Aktualisierte Neuausgabe 1990 für die Bertelsmann Club GmbH, Buch Nr. 05602 8.

Litzcke, S. & Schuh, H. (1999). Streß am Arbeitsplatz, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.

Zoller, M. (2002). Schulungsunterlage Anbahnung: Eine systematische Einführung. Unveröffentlichtes Manuskript.

Medizinische Aspekte von Stress, Dr. med. J. Gehring, Klinik Höhenried.

URL: <http://www.3sat.de/kulturzeit/specials/02061/index.html>

URL: [http://www.mdr.de/hauptsache-gesund/  
sendungen /  
sendung19981026.html](http://www.mdr.de/hauptsache-gesund/sendungen/sendung19981026.html)

URL: <http://www.hssued.schulen-gt.de/stress98/index.htm>

URL: [http://www.aok.de / magazine / ratgeber / infothek/ wellness/ s/618  
09450474877747.html](http://www.aok.de/magazine/ratgeber/infothek/wellness/s/61809450474877747.html)<sup>1</sup>

URL: <http://pharma.seiten.de/apotheke-online/Archiv/2-96/stress.html>

URL: <http://www.borggraefe.de/Stressstressstart.htm>

URL: [http://www.sozialnetz-hessen.de / ergo-online / Krankbeschw/g\\_  
stress.htm](http://www.sozialnetz-hessen.de/ergo-online/Krankbeschw/g_stress.htm)

URL: [http://www.mdr.de./ hauptsache-gesund / sendungen / sendung199  
81116.html](http://www.mdr.de/hauptsache-gesund/sendungen/sendung19981116.html)

URL: [http://www.dak.de/presse/html/presstexte\\_0.html](http://www.dak.de/presse/html/presstexte_0.html)

Zimbardo Philip G. & Gerrig Richard J. (1999). Psychologie, 7. Auflage 1999, Berlin: Springer Verlag.

Manfred Krauß

## **Psychologie Verdeckter Ermittler**

### **Zusammenfassung**

Die vorliegende Arbeit gibt Hinweise über die psychologische Belastung und Bewältigung des Einsatzes von Verdeckten Ermittlern. Dabei geht es um die spezifischen Belastungen aufgrund der Rolle und aufgrund der Situation, mögliche persönlichkeitsbezogene Veränderungsprozesse im Verlauf des Einsatzes sowie um Auswirkungen im dienstlichen, aber auch privaten Bereich aufgrund des ständigen Umgangs mit dem "Milieu", der kriminellen Szene. Konsequenzen ergeben sich daraus im Hinblick auf die Auswahl, Aus- und Fortbildung, Einsatzbegleitung und -Betreuung sowie die Wiedereingliederung Verdeckter Ermittler.



## **1 Einleitung**

Der Einsatz als Verdeckter Ermittler (VE) ist aufgrund vielerlei Stressoren hoch problematisch für die physische und psychische Gesundheit des Beamten. Die Psychologie als Wissenschaftsdisziplin kann viel zur Beschreibung, Erklärung und Kontrolle der Situation und Tätigkeit des Verdeckten Ermittlers beitragen. Grundlage des vorliegenden Artikels sind Erfahrungen des Autors aus einer mehr als zehnjährigen Tätigkeit im Rahmen der Auswahl, Aus- und Fortbildung, der Einsatzbegleitung und -betreuung von VE-Einsätzen sowie die mehrjährige Zusammenarbeit mit Psychologen aus diesem Arbeitsfeld im internationalen Austausch.

## **2 Anforderungsprofil**

In einer Studie (Krauß, 1999) wurden die Anforderungen und Persönlichkeitsmerkmale, die für den Einsatz Verdeckter Ermittler im Bereich der Organisierten- und Staatsschutzkriminalität kennzeichnend sind, erhoben. Demnach umfasst das Anforderungsprofil, das für die jeweilige Arbeitssituation zu spezifizieren ist, folgende Faktoren:

- Intellektuelle Basisfähigkeiten wie beispielsweise schlussfolgerndes Denken, Problemlösefähigkeit, Kreativität
- Besondere Merkmale, wie beispielsweise verbale Fähigkeiten, Merkfähigkeit, Wahrnehmungs- und Konzentrationsvermögen.
- Persönlichkeit: Leistungsmotivation, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit, persönliche Stabilität, Fähigkeit zur Bewältigung von Stresssituationen und Umgang mit angstauslösenden Situationen, Menschenkenntnis und Einfühlungsvermögen und Verhandlungsgeschick sowie Kontaktfähigkeit, Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen.

Nur wenn der VE fähig ist, seine eigenen Stärken und Schwächen zu Beginn seines Einsatzes zu erkennen und er im Verlauf des Einsatzes erkennt, ob und ggf. wie er sich selbst verändert hat und wie sich sein Verhältnis zur bisherigen Umwelt (Vorgesetzte, Kollegen, privater Bereich) ändert, ist eine bewusste Gegensteuerung und damit Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit durch ihn selbst möglich.

### 3 Motivation des VE

Die Motivation, sich als VE zu bewerben, kommt vor allem aus der Person selbst und ist weniger durch äußere Faktoren, wie beispielsweise die Anerkennung durch Vorgesetzte, Gehalt etc., bedingt. Geäußerte Motive sind die Möglichkeit zur unkonventionellen Lebensgestaltung, zur Sammlung von Erfahrungen, die im normalen "bürgerlichen Beamten-" Leben nicht vorkommen, hohe Eigenverantwortung und Handlungsfreiräume sowie die Abscheu vor bestimmten Delikten (beispielsweise Rauschgift).

Diese bei entsprechender Ausprägung positiven Motive können im negativen (Einzel-) Fall aber auch Anreize für Personen mit geringer Frustrationstoleranz, beispielsweise Unzufriedenheit mit der Berufssituation als Polizeibeamter, Schwierigkeiten mit Vorgesetzten oder Kollegen, Minderwertigkeitsgefühlen (VE-Tätigkeit als Kompensationsversuch) oder aber mit übersteigertem Geltungsbewusstsein bilden.

Die Beurteilung der Motivation als Schlüsselmerkmal der Eignung für den Einsatz als Verdeckter Ermittler ist daher immer auf dem Hintergrund seiner Persönlichkeit sowie seiner sozialen und beruflichen Situation zu sehen.

Langzeiteingesetzte VE wollen häufig nicht oder nicht in unmittelbarer Zukunft wieder in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren. Begründungen für eine zeitlich unbegrenzte Verwendung sind, dass sich lebensältere Bewerber sich kaum für eine Verwendung als VE finden, geknüpfte Kontakte weitergepflegt werden müssen und die Erfahrung um so größer ist, je länger ein Einsatz dauert. Die Motivation zur Aufrechterhaltung einer Verwendung als VE ist dabei auf folgende verstärkende Faktoren zurückzuführen:

- Die Fähigkeit, Situationen bewusst steuern zu können, wird als Erfolg erlebt (hohe Situations-Kontrolle).
- Das Erlebnis zunehmender Selbstsicherheit und Rollenflexibilität ("Schauspieler") im jeweiligen Milieu und außerhalb des Milieus (hohe Selbstkontrolle).
- Die (zunehmende) Anerkennung durch Milieu-Kontakte aber auch durch Freunde, Verwandte etc. in der neuen, bis dahin unbekanntem Rolle.

Gerade aus dem letztgenannten Motiv ergeben sich spezifische Wiedereingliederungsprobleme des VE in den normalen Dienst als Polizeivollzugsbeamter.



## 4 Stresssituationen und deren Auswirkungen

Der Zwang zur ständigen Selbstkontrolle in einem überwiegend als feindlich erlebten Milieu ist der größte Stressauslöser. Diese ständige Selbstkontrolle findet in der Regel innerhalb des Privatlebens seine Fortsetzung, denn auch dort ist einerseits aufgrund übernommener Legendenattribute (beispielsweise Kleidung, Haartracht, Auto etc.) eine polizeiuntypische Rolle zu spielen, andererseits sind nur sehr begrenzte Aspekte der beruflichen Tätigkeit innerhalb des Privatlebens erörterbar. Gleichzeitig besteht die ständige Angst vor der Aufdeckung der Legende.

Daneben belastet die ständige Konfrontation mit Gesetzeskonflikten, die Furcht, in eine Situation zu kommen, in der man teilweise selbst mit dem Gesetz in Konflikt kommen könnte (beispielsweise zum Drogenkonsum gezwungen zu sein, mit Drogenproben versehen und angezeigt zu werden o.ä.). Unter diesem Gesichtspunkt ist auch die aktuelle Diskussion um die rechtliche Regelung milieutypischer Straftaten durch VE zu bewerten.

Diese Stress- bzw. Konfliktsituationen können mit zunehmender Zeit und zunehmender Einsatzintensität zu Einstellungs- bzw. Verhaltensänderungen führen: Die Identifikation mit der Legende kann - einerseits verstärkt durch die zwischenmenschlichen Kontakte im Milieu (verbunden mit der Entwicklung von Verständnis für kriminelles Handeln, beispielsweise bei Kleindealern), andererseits der erlebten oder vermuteten Unfähigkeit durch die StPO bzw. die Stammdienststelle unterstützt zu werden, zur Entwicklung eines autonomen Rechtsbewusstseins führen. Dieses ist gekennzeichnet durch das Bewusstsein der eigenen Autonomie ("Jeder ist auf sich alleine gestellt - von oben hat man keine Hilfe zu erwarten"), der Verschiebung der Grenze des rechtlich tolerablen - insbesondere auch in Bezug auf die eigene Person und die Schwerpunktverlagerung der moralischen Bewertung einer Tat auf die Auswirkung für das Opfer. ("Was die Leute denken, ist gar nicht so verkehrt, aber die Methoden sind falsch." "Wie die mit den Frauen umgehen, ist unmenschlich.")

Konsequenzen könnten weiterhin die Entfremdung von der Dienststelle, vom VE-Führer sein (beispielsweise werden Informationen, die der VE-Führer erhalten soll, vorselektiert, Selbstkontrolle und "Rollenspiel" werden ihm gegenüber immer perfekter aufrechterhalten), der Staatsanwalt wird zum "Angstgegner", der einen VE enttarnen, unrechtmäßiges Verhalten nachweisen will etc. Auch eine Entfremdung von der Familie, privaten Beziehungen kann die Folge sein. Die immer mal wieder befürchtete Auswirkung des bewussten "Lagerwechsels"

dürfte demgegenüber nur selten erfolgen, da der VE das eigene Handeln aus der Funktion des Ermittlers heraus rechtfertigt.

Verhaltens- und Einstellungsänderungen werden zum einen eher durch das Umfeld (ehem. Kollegen, alte Freunde etc.) festgestellt als durch den Betroffenen selber, zum anderen werden Verhaltens- und Einstellungsänderungen auf der Basis des positiven Selbstbildes gerechtfertigt. Daher dürfte bei Reglementierung durch Vorgesetzte- bis hin zu straf- oder dienstrechtlichen Maßnahmen - aufgrund von schwerwiegenden Fehlverhalten - i.d.R. kein Unrechtbewusstsein vorhanden sein.

Die eigentlichen Gefahren bestehen also in der zunehmenden Verschllossenheit gegenüber Außenbeziehungen, unabhängig, ob Vorgesetzte oder private/familiäre Bezugspersonen und der (unbemerkten) Entwicklung von Verhaltensweisen und Einstellungen, die eine Entfremdung von dem ursprünglichen sozialen Umfeld bewirken (Stammdienststelle, Familie etc.).

Damit ist einerseits ein großes Führungsproblem verbunden: Wenn kein offener Informationsaustausch erfolgt, ist Führung nicht mehr möglich und Misstrauen vorprogrammiert. Die wichtigen Führungsfunktionen der Kontrolle und der Integration sind nicht mehr herstellbar. Andererseits fällt die stabilisierende Funktion des Privatlebens aus, wenn ein Austausch über berufliche Probleme und soziale Kontrolle unmöglich ist. Entfremdung und Desintegration ist die Folge.

## 5 Hinweise auf persönliche Probleme und kritische Verhaltensänderungen

Im sozialen Umfeld:

- Vermeidung des Kontaktes zum VE-F, zur Familie und Freunden (beispielsweise häufigere Streits)
- Zunehmende Oberflächlichkeit im Kontakt mit VE-F oder Familie (beispielsweise keine Besprechung besonderer Ereignisse mehr)
- Bevorzugung des Zusammenseins mit der Zielgruppe statt mit Kollegen, Familie, Freunden (beispielsweise milieutypische Szenenkneipe wird in der Freizeit häufig aufgesucht)
- Verlust der Distanz zur Zielgruppe (beispielsweise sexuelle Kontakte)
- Zunehmende Schwierigkeit, den Rollenanforderungen des ursprünglichen sozialen Umfeldes gerecht zu werden (beispielsweise Unpünktlichkeit, mangelnde Sorgfalt)

Berufsrelevante Veränderungen:

- Unfähigkeit zum Ablegen der "Milieusprache" oder der Statussymbole
- Unfähigkeit, sich das Ende des VE-Einsatzes vorzustellen bzw. dahingehende Planungen zu überlegen
- Einstellungsänderungen hinsichtlich Gewalt
- Vermehrte Aktivitäten, die zu illegalem Verhalten führen können (beispielsweise Missbrauch von Geldern, verstärktes Einlassen auf "milieutypische Straftaten")
- Überzogene Forderungen an den VE-F/Amt
- Übersteigertes Autonomiegefühl und Autonomiestreben (beispielsweise verstärktes Desinteresse an Büroangelegenheiten, Abrechnungen oder Berichterstattung)
- Gesundheitsverhalten
- Vermehrter Alkohol-/Drogengebrauch
- Veränderte Ernährungsgewohnheiten und plötzliche Gewichtszu- oder -abnahme
- Verminderte sportliche Betätigung und sonstiger (Stress-) Ausgleichsmaßnahmen / Hobbies

- Verändertes Hygieneverhalten

Psychische Verhaltensänderungen:

- Gefühle von Hilflosigkeit, Hoffnungslosigkeit, Unterlegenheit
- Gefühl von Einsamkeit/Isolation
- Plötzliche Humorlosigkeit
- Selbstüberschätzung
- Verstärktes Risikoverhalten/unangemessene Sorglosigkeit
- Uncharakteristischer Ärger/plötzliche Abneigungen
- Verstärkte Neigung zu plötzlichen Reaktionen / "Kurzschluss-handlungen"

Physische Verhaltensänderungen:

- Ständige oder wiederholt auftretende Kopfschmerzen, Verdauungsstörungen oder sonstige psychosomatische Störungen - ohne offensichtlichen Grund
- Vermehrte Erschöpfungszustände, einhergehend mit mind. 3 Tagen Schlaflosigkeit oder mit weniger als 4 Stunden Schlaf / Nacht über einen längeren Zeitraum hinweg. Auch möglich ist ein dauerndes Schlafbedürfnis.

## 6 Burnout bei Verdeckten Ermittlern

Bestimmte Verhaltensweisen von über eine lange Zeit, d.h. über mehrere Jahre als Verdeckte Ermittler eingesetzte Polizeivollzugsbeamte, die durch VE - Führer beobachtet wurden, können anhand der Burn-Out-Theorie erklärt und Maßnahmen zur Verhinderung des Burn-Out-Syndroms vorgeschlagen werden.

Bei folgenden Symptomen kann Burn-Out vorliegen (aus: Report Psychologie 4/1997):

- Körperliche, seelische und geistige Erschöpfung und massiver Energieverlust: beispielsweise lässt die körperliche Leistungsfähigkeit nach, ebenso wie die Konzentrationsfähigkeit.
- Hoffnungs- Sinn- und Lustlosigkeit: beispielsweise wird auf neue Anforderungen nur ablehnend reagiert.
- Aggression/Zynismus oder Depression/Verzweiflung: beispielsweise impulsive Gefühlsschwankungen, pendelnd zwischen starkem Selbstmitleid und Aggressivität.

Als Ursachen werden in der Literatur angegeben:

- Chronischer Stress, beispielsweise im Falle des VE durch permanenten Rollenwechsel, ungünstige Einsatzzeiten (Nachtarbeit) und Einsatzorte, verbunden mit dem Zwang zur ständigen Selbstkontrolle (Bars, Nachtclubs: Umgang mit Drogen, Prostituierten, Geld).
- Mangelnde Distanz zur Tätigkeit und zu sich selbst, beim VE kann sich dies in der zunehmenden Schwierigkeit und Unfähigkeit, aus der VE/Legendenrolle herauszutreten, darstellen.
- Mangelnde Ausgleichssysteme außerhalb des Berufs, beispielsweise soziale Kontakte, unverplante Freizeit, Hobbys etc.

Gerade zu Beginn besonders motivierte („Ich möchte endlich mal die Kriminalität direkt bekämpfen können.“) Beamte unterliegen der Gefahr, ein Burn-Out-Syndrom zu entwickeln. Dabei sind drei Phasen zu unterscheiden:

Anfangsphase: Vermehrtes Engagement

- Überaktivität, Gefühl unentbehrlich zu sein
- Verleugnung der eigenen Bedürfnisse (Ruhe, Sport, Familie)
- Verdrängung von Misserfolgen
- Soziale Kontakte = Berufskontakte

## Zweite Phase: Reduziertes Engagement

- Desillusionierung, Distanz zum Beruf
- Negative Gefühle (Zynismus, Rigidität)
- Verlust von Kreativität, Stagnation, Verflachung

## Dritte Phase: Suche nach dem Schuldigen

- selbst: Schuldgefühle, Pessimismus, Apathie, psychosomatische Probleme
- andere: Reizbarkeit, Misstrauen, Negativismus

VE - Führer beobachteten und beschrieben folgende Verhaltensweisen: Bei langjährig tätigen VE ist oft eine Veränderung der Einstellungen zu beobachten:

- Es entwickeln sich (ggf. ausschließlich) enge soziale Kontakte zum Milieu, d.h. es erfolgt keine Trennung zwischen Privat – und Lebensleben mehr.
- Es ist eine Verschiebung der Werte im Sinne der Entwicklung eines autonomen Rechtsempfindens zu beobachten.
- Die relative berufliche Unabhängigkeit entwickelt sich hin zu einem generellen Autonomieempfinden

Häufig sind diese Symptome verbunden mit kommunikativen Auffälligkeiten:

- Zynismus/ Aggressivität und Erregbarkeit, auch im Umgang mit Kollegen; bis hin zu emotionaler Instabilität, verbunden mit Selbstmitleid.
- Negative Bewertung der Führung bzw. Institution und ihrer Ziele sowie der eigenen Möglichkeiten.
- Keine Übermittlung ermittlungsrelevanter Informationen (mehr) an den VE – Führer.

Worin liegen die Ursachen, die möglicherweise im Verlaufe mehrerer Jahre zu diesen Verhaltensänderungen geführt haben? Neben anderen Erklärungsmöglichkeiten kann es sich bei diesen Veränderungen um das Burn-Out-Syndrom handeln. Bei dem Einsatz Verdeckter Ermittler gibt es einen lagebedingten chronischen Stress, der bei entsprechender Persönlichkeitsdisposition zu Burnout führen kann:

Die Hauptaufgabe des VE besteht in dem Herstellen und Vertiefen des Kontaktes zu den Zielpersonen. Dabei wechseln im Bereich der Organisierten Kriminalität (OK) die Ansprechpartner relativ häufig; im

Staatsschutz (ST) bleiben die Ansprechpartner über lange Zeit gleich. (=> unterschiedliches Anforderungsprofil).

Im konkreten Kontakt zur Zielperson ist der VE auf sich alleine gestellt; klare Kriterien und Verhaltensanweisungen sind nicht möglich, die Situation ist unstrukturiert, sehr spannungsgeladen und dynamisch. Daher herrscht bei den VE in der Regel eine hohe innere (internale) Kontrollüberzeugung, d.h. Erfolg und Misserfolg werden stark auf den eigenen Einfluss zurückgeführt. Diese subjektive Kontrollüberzeugung ist wichtig, damit sich der VE entsprechend sicher fühlt und bildet daher eine Grundlage für seine Arbeit. Dabei ist es häufig sehr schwierig, Erfolg und Misserfolg zu definieren:

Im ST – Bereich führt ggf. auch ein Einsatz über viele Jahre lediglich zu Erkenntnissen, nicht jedoch zu einer Verhaftung einer Zielperson; im OK – Bereich führen viel Kontakte nicht zu einem Abschluss, weil die Täter keine Ware besitzen, weil sie – möglicherweise ohne äußeren Anlass – misstrauisch werden oder weil eine positive Beziehungsebene nicht hergestellt werden kann. Die internale Kontrollüberzeugung ist daher nicht realistisch, oder wie es ein VE einmal ausdrückte: „Der erfolgreiche VE braucht jeweils zu einem Drittel „Sein, Schein und Schwein“ (Fachkenntnisse, entsprechendes Auftreten und Glück).“

Der Umgang mit Misserfolgen, die (fälschlicherweise) auf die eigene Unzulänglichkeit zurückgeführt werden, führt letztendlich zu reduziertem Engagement (vgl. Phase 2 im Burn-Out-Verlauf) mit der zwangsläufigen Folge von weiteren Misserfolgen und Konflikten mit Kollegen bzw. Vorgesetzten.

Um Burn-Out zu verhindern, ist neben den üblichen Maßnahmen, wie beispielsweise Auswahl geeigneter Kandidaten, Stressbewältigungs- und Kommunikationstraining, insbesondere in der Anfangsphase auf Verhaltensweisen zu achten, die Burn-Out begünstigen und durch entsprechende Beratung des VE und seines VE – Führers auf die Gefährdungen hinzuweisen. Spätestens in der 3. Phase ist eine Ablösung des VE unumgänglich. Die Einsatzzeit als (hauptamtlicher) VE sollte von Beginn an begrenzt sein, um eine Burn-Out-Problematik gar nicht erst entstehen zu lassen.

## 7 Probleme der Wiedereingliederung

Wiedereingliederungsprobleme auf Seiten des VE können sein:

- Angst vor Verlust der Anerkennung in der neugewonnenen Rolle (Beispiele: "Ich kann meiner Familie den Ausstieg nicht zumuten, da Verwandte, Nachbarn, Bekannte mich so kennen gelernt haben. Auch kann ich die Milieukontakte nicht so einfach abbauen.").
- Angst vor Monotonie am Arbeitsplatz / Ablehnung durch ehemalige Kollegen ("Rückkehr zum Schreibtisch").
- Angst vor Verlust bisheriger Statussymbole / wirtschaftlicher Vorteile.

Wiedereingliederungsprobleme, die durch die Stammdienststelle gefördert werden, können sein:

- Beamte haben Schwierigkeiten im Umgang mit unkonventionell auftretenden Personen (VE hoher Grad der Selbstsicherheit im Auftreten, unkonventionelle Kleidung etc.).
- Vorurteile auf Seiten der ehemaligen Kollegen (beispielsweise unterstelltes (Un-) Rechtsbewusstsein des VE, mangelnde Wiedereingliederungsbereitschaft etc.).



## 8 Psychosoziale Betreuung

Psychosoziale Betreuungsmaßnahmen sind nur im Gesamtzusammenhang sinnvoll: Aufbauend auf das Auswahlverfahren über die Aus- und Fortbildung bis zur Einzelbetreuung während der Einsatzdauer und der Wiedereingliederung.

Dabei hat der Führungsbeamte des VE eine herausragende Funktion: Er hat aus der Einsatzsituation resultierende Probleme und Gefahren zu erkennen und entsprechend zu reagieren. Dabei hat er neben der Einsatzplanung und -durchführung aus psychologischer Sicht folgende Aufgaben: Er hat die administrativen Voraussetzungen für den Einsatz des VE zu schaffen, d.h. er ist auch für verwaltungsmäßige Fragen Ansprechpartner des VE. Insbesondere langzeiteingesetzte VE benötigen einen sozialen Austausch, einen Gesprächspartner, als der zunächst der Führungsbeamte des VE aufgrund seiner engen Kontakte zum VE und seiner Erfahrungen bezüglich der Einsatzprobleme in Frage kommt. Er hat den VE anzuhalten, die notwendigen Verpflichtungen (beispielsweise Abrechnungssysteme, Kontakthalten zum VE-Führer, Einhalten der vereinbarten Einsatzpläne etc.) zu erfüllen. Der VE-Führer muss Hinweise auf Situationen, persönliche Probleme und Verhaltensänderungen erkennen, die einem weiteren Einsatz des VE ggf. entgegenstehen.

Die Rolle des Führungsbeamten des VE ist demnach sehr komplex und insoweit in sich widersprüchlich, als ein Konflikt zwischen der Aufgabe "Führung" und der Aufgabe "Betreuer" erfolgen kann.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen besonderen Belastungen unterworfenen verdeckten Ermittlern ist der eine Grund für die Notwendigkeit der psychosozialen Betreuung der VE; der andere Grund ist, dass nur eine sachgerechte Auswahl und Ausbildung, Aufrechterhaltung einer realistischen Motivation und psychische Stabilität während der Einsatzzeit die notwendige Qualitätssicherung der Arbeit des VE gewährleisten kann.

Letztlich ist auch der Gesetzgeber gefordert, durch klare und umsetzbare Rahmenvorgaben die Rollenkonflikte bei der Dienstausbildung des VE weitmöglichst zu reduzieren.

## **Literatur:**

Band, S. & Sheehan, D. (1999). Managing Undercover Stress. FBI Law Enforcement Bulletin, 02/1999.

Girodo, M. (1984). Entry and Re-Entry Strain in Undercover Agents. In: V. Allen & E. van de Vliert (Hrsg.): Role transitions: Explorations and Explanations. New York.

Girodo, M. (1983). Undercover Operations and Law Enforcement Stress. RCMP Gazette, 10/1983, S. 26 – 28.

Koriath, G. (1992). Straftaten bei verdeckten Ermittlungen. Kriminalistik, 06/1992, S. 370ff.

Krauß, M. (1994). Der Verdeckte Ermittler (VE) aus psychologischer Sicht. Die Polizei, 05/1994, S.142 – 143.

Krauß, M. (1999). Zum Anforderungsprofil verdeckter Ermittler und ihrer Führungsbeamten – Ein Erfahrungsbericht. Die Polizei, 06/1999, S.178–181.

Vasquez, J. & Kelly, S. (1989). Managements Commitment to the Undercover Operative: A Contemporary View. FBI Law Enforcement Bulletin , 02/1989.

Manfred Krauß

## **Psychologische Aspekte des Einsatzes kriminalpolizeilicher Verbindungsbeamter im Ausland**

### **Zusammenfassung**

Die Tätigkeit eines Verbindungsbeamten im Ausland wird häufig fehlerhaft wahrgenommen. Je nach Standpunkt werden die gesundheitlichen Gefahren und unangenehmen Lebensbedingungen in manchen Ländern der sogenannten Dritten Welt als prägend wahrgenommen; im anderen Fall stellt man sich den Verbindungsbeamten als Stereotyp des kultivierten und privilegierten Mitarbeiters im diplomatischen Dienst vor. Im vorliegenden Beitrag sollen die speziellen Lebens- und Arbeitsbedingungen, die spezifischen Stressoren und die Motivation, eine solche Tätigkeit anzustreben, näher beleuchtet werden.



## **1 Einleitung**

Insbesondere bedingt durch das Konzept der Vorverlagerungsstrategie kriminalpolizeilicher Rauschgiftbekämpfung entsendet das Bundeskriminalamt in zunehmenden Maße Verbindungsbeamte (VB) in europäische und außereuropäische Länder. Was bewegt einen Kriminalbeamten, eine solche Position anzustreben und welchen besonderen Lebens- und Arbeitsumständen setzt er sich aus?

## **2 Motivation**

Bei Mitarbeitern, die sich für eine Tätigkeit als VB bewerben, dürften u.a. folgende Motive vorliegen: Hohe Eigenverantwortlichkeit und Handlungsfreiräume, die Möglichkeit zur unkonventionellen Lebensgestaltung, zur Sammlung von neuen Erfahrungen, äußere Anreize wie beispielsweise Gehalt, Statussymbole, Klima und die Abscheu vor bestimmten Delikten wie beispielsweise Rauschgiftkriminalität.

Diese im Einzelfall nachvollziehbaren Motive können jedoch beispielsweise bei Personen mit übersteigertem Geltungsbedürfnis, mangelnder Selbstkontrolle oder bei Personen, die mit ihrer Berufs- oder Lebenssituation unzufrieden sind bzw. im beruflichen oder privaten Bereich Kontaktschwierigkeiten haben, negative Konsequenzen zeigen.

Bei der Entsendung von Verbindungsbeamten hat die Verpflichtung der Vorgesetzten, Dienstaufsicht gewissenhaft auszuüben und psychosoziale Aspekte (private/familiäre Situation) verstärkt zu berücksichtigen, besondere Bedeutung. Deshalb besteht das Erfordernis, bereits bei der Auswahl potentieller Verbindungsbeamter größeres Augenmerk auf die genannten Gesichtspunkte zu legen und möglichst positive Voraussetzungen zu schaffen. Bewerber, bei denen sich erkennbar Probleme im Hinblick auf psychische Belastbarkeit und charakterliche Eignung abzeichnen, sollten daher für eine entsprechende Verwendung nicht in Betracht kommen.

Den hohen Anforderungen als Verbindungsbeamter - der eine letztlich nicht berufsbildbezogene Tätigkeit ausübt - entsprechen auf Dauer nur charakterlich ausgereifte, ausgeglichene Beamte, die Gewähr bieten, auch in extremen Situationen zielgerichtet und angemessen zu reagieren. Verbindungsbeamte müssen einerseits geistig flexibel genug sein, sich veränderten Verhältnissen im Gastland anzupassen; andererseits müssen sie in der Lage sein, sich nach Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland wieder problemlos in die Arbeitsabläufe des Amtes einzugliedern.

### 3 Anpassung an fremde Kultur

Verbindungsbeamte sind in besonderem Maße physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Ursache hierfür sind zunächst die äußeren Lebensbedingungen wie fehlende Infrastrukturen, schwierige politische und soziale Verhältnisse bis hin zu bürgerkriegsähnlichen Zuständen, ungünstige klimatische Voraussetzungen und andersartige Lebensweisen der Bevölkerung in nicht nur außereuropäischen Gastländern. Die schwierigen Lebensbedingungen treffen die Beamten sowohl unmittelbar als auch mittelbar über die Familienangehörigen.

Das Hineinfinden in eine fremde Kultur und das Erlernen von interkultureller Zusammenarbeit ist ein Prozess. Dabei lassen sich vier Phasen der Anpassung beschreiben:

- Begeisterung von allem Neuen: Besonderheiten des Gastlandes werden aus der Touristenperspektive gesehen, die Beziehungen zu Einheimischen sind oberflächlich.
- Aggressionen entstehen, sobald man auf sich alleine gestellt ist und Fehler macht, für die man Ablehnung erfährt. Das Bewusstwerden kultureller Unterschiede löst Gefühle des Verlustes, der Frustration, Ärger aus ("Kulturschock").
- Wachsende Sprachkenntnisse und die zunehmende Fähigkeit, in der neuen Kultur zurechtzukommen, helfen, den Kulturschock zu überwinden.
- Der VB und dessen Familie akzeptieren Mentalitätsunterschiede und lernen sie ggf. sogar schätzen.

Der "Kulturschock" trifft, sofern er offenbar wird, gewöhnlich etwa innerhalb von drei bis 6 Monaten nach Dienstantritt auf, wobei nicht jeder alle Phasen durchläuft. Dabei ist jedoch nicht derjenige VB am besten geeignet, der diese Phasen überhaupt nicht erlebt, sondern derjenige, der daraus für eine wirksame Kommunikation im Gastland am meisten gelernt hat. Fehlerhafte Anpassungsreaktionen können mit unterschiedlicher Wahrscheinlichkeit auftragen. Relativ häufig dürfte das Einigeln sein: "Einigler" versuchen, so wenig wie möglich mit dem Gastland in Kontakt zu kommen; sie versuchen, sich ihr "kleines Deutschland" mit anderen Landsleuten zu schaffen. Sehr selten aber um so problematischer ist der Aussteiger, der ganz in die fremde Kultur eintaucht und sich dem einheimischen Lebensstil völlig anpasst. Am erfolgreichsten ist derjenige, der die Kultur des Gastlandes zu akzeptieren lernt, ohne die eigene kulturelle Identität zu leugnen ("Weltbürger").

Neben evtl. fehlerhafter Anpassungsreaktionen ist die Einsatzsituation des VB durch eine hohe Stressbelastung mit Auswirkungen auf den privaten und beruflichen Bereich gekennzeichnet.

## 4 Stressbelastungen aus der Einsatzsituation

Die Verbindungsbeamten stehen in der Pflicht, unter teilweise ungünstigsten kriminalpolizeilichen Voraussetzungen vor Ort effizient zu arbeiten und dabei die Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden im Gastland kontinuierlich auszubauen. Hierbei müssen die Organisations- und Altersstrukturen, spezifische Verhaltensweisen der jeweiligen Ansprechpartner und ggf. die Rivalitäten der Behörden untereinander sorgfältig ausgelotet werden.

Verbindungsbeamte sind in den meisten Fällen darauf angewiesen, sich in die jeweilige Auslandsvertretung zu integrieren. Damit geht einher eine permanente Anpassung an diplomatische Verhaltensweisen und Gepflogenheiten; ferner zusätzliche Verpflichtung zur Teilnahme an diplomatischen Veranstaltungen. Hauptproblem für die Verbindungsbeamten ist in diesem Zusammenhang die ständige Abwägung zwischen den Interessen der Auslandsvertretung und dem polizeilichen Auftrag (Stichwort: aktive Informationsbeschaffung). Dies erfordert ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl, Geduld und Beharrlichkeit.

Die Lage des VB ist dabei durch seinen Einzeleinsatz gekennzeichnet. Weder durch Botschaftsangehörige oder Polizeibeamte vor Ort, noch durch den zuständigen Sachgebiets- oder Referatsleiter im BKA kann er letztlich unterstützt werden. Gleichzeitig trägt er jedoch eine hohe finanzielle aber auch persönliche Verantwortung, da sich die Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden im Gastland häufig schwierig und sensibel gestaltet.

Aufgrund der Übermittlungswege aber auch in unvorhersehbaren Ausnahmesituationen sind VB gezwungen, Entscheidungen in eigener Verantwortung zu treffen. Dabei lastet auf den Verbindungsbeamten erheblicher Erfolgsdruck, der sich angesichts des besorgniserregenden Anstiegs der weltweiten Drogenkriminalität und der starken Resonanz dieses Themas in der Öffentlichkeit noch erhöht hat.

Die vorbezeichnete Gesamtsituation kann zu negativen Auswirkungen auf das psychische Gleichgewicht und darüber hinaus - in Form der Wechselwirkung - auf das Privatleben der Verbindungsbeamten haben.

Im privaten Bereich ergeben sich daneben Belastungen durch die - zumindest zeitlich befristete - Unterbrechung von Freundschaftsbeziehungen und sonstigen Kontakten. Diese Belastungen sind bei VB ohne Partner bzw. Familie besonders schwierig aufzufangen. Der VB, der seine Familie zum Auslandseinsatz mitnimmt, wird durch die partnerschaftsimmanente soziale Unterstützung und Kontrolle besser aufgefangen. Andererseits treten in dieser Konstellation andere



Probleme auf, beispielsweise durch die mangelnde Gelegenheit zur Berufsausübung oder dem Gefühl der Isolation bei der Ehefrau, den eingeschränkten Freizeitmöglichkeiten, der Schulsituation der Kinder.

Nach Abschluss der Einsatzzeit können sich Wiedereingliederungsprobleme ergeben, beispielsweise aus der Angst vor Monotonie und Kontrolle am Arbeitsplatz, der Angst vor dem Verlust der neugewonnenen Rolle und damit verbundener Statussymbole und wirtschaftlicher Vorteile oder der Angst vor vermuteten Vorurteilen auf Seiten der zukünftigen Dienststelle.

Welche Signale im Verhalten des VB können auf einsatzbedingte Stressreaktionen hinweisen und wie kann man ihnen begegnen? Verhaltensänderungen können Hinweise liefern, ob bei dem VB aufgrund der einsatzbedingten Belastungen (beispielsweise Kulturschock, Einzeleinsatz, Erfolgsdruck oder Konflikte bei der Erfüllung des polizeilichen Auftrags) oder durch persönliche Krisensituationen eine psychologische Beratung / Unterstützung notwendig erscheint.

a. Soziales Umfeld:

- Vermeidung des Kontaktes zum Botschafter, Kollegen o.ä. sowie zu Freunden
- Zunehmende Oberflächlichkeit im Kontakt mit dem Betreuungsreferat oder der Familie (beispielsweise keine Besprechung besonderer Ereignisse mehr)
- Ausgeprägte Bevorzugung des Zusammenseins mit dem kulturellen Umfeld statt mit Kollegen, Familie oder Freunden
- Verlust der Distanz zur besonderen Rolle als VB (beispielsweise überzogenes Selbstwertgefühl)
- Zunehmende Schwierigkeit, den Rollenanforderungen des ursprünglichen sozialen Umfeldes gerecht zu werden (beispielsweise Unpünktlichkeit, mangelnde Sorgfalt im Abfassen von Berichten)

b. Berufsrelevante Veränderungen:

- Mangelnde Distanz/Überwertigkeit von Statussymbolen (beispielsweise materielle/personelle berufliche/private Ausstattung, Wohnumfeld, Rollenstatus im Entsendeland)
- Unfähigkeit, sich das Ende des VB – Einsatzes vorzustellen bzw. dahingehende Planungen zu überlegen

- Vermehrte Aktivitäten, die zu illegalem Verhalten führen können (beispielsweise Missbrauch von Geldern, verstärktes Einlassen auf kulturspezifische Besonderheiten/“Korruption“)
  - Überzogene Forderungen an das Betreuungsreferat/Amt
  - Übersteigertes Autonomiegefühl und Autonomiestreben (beispielsweise verstärktes Desinteresse an Büroangelegenheiten, Abrechnungen oder Berichterstattungen)
- c. Gesundheitsverhalten:
- Vermehrter Alkohol-/Drogenkonsum
  - Veränderte Ernährungsgewohnheiten und plötzliche Gewichts – Zu – oder Abnahme
  - Verminderte sportliche Betätigung und sonstiger Stressausgleichsmaßnahmen / Hobbys
  - Verändertes Hygieneverhalten bzw. Bekleidungs-gewohnheiten
- d. Psychische Verhaltensänderungen:
- Gefühle von Hilflosigkeit, Hoffnungslosigkeit, Unterlegenheit
  - Gefühl von Einsamkeit/Isolation
  - Plötzliche Humorlosigkeit/Zynismus
  - Verstärktes Risikoverhalten/unangemessene Sorglosigkeit
  - Uncharakteristischer Ärger/plötzliche Abneigungen
  - Verstärkte Reizbarkeit/“Kurzschluss-handlungen“
- e. Physische Verhaltensänderungen:
- Ständige oder wiederholt auftretende Kopfschmerzen („Migräne“) oder sonstige psychosomatische Störungen – ohne offensichtlichen Grund
  - Vermehrte Erschöpfungszustände (beispielsweise dauerndes Schlafbedürfnis) oder Schlafstörungen (beispielsweise mind. 3 Tage Schlaflosigkeit oder weniger als 4 Stunden Schlaf/Nacht über einen längeren Zeitraum hinweg)

## 6 Psychologische Einsatzbegleitung von Verbindungsbeamten

Um den VB und seine Familie bei der Bewältigung der besonderen Lebens- und Einsatzsituation zu unterstützen, ist die gemeinsame Besprechung und Beobachtung der Situation mit dem Psychologen aus anteilnehmender kritischer Distanz notwendig. Dabei geht es nicht um eine formalisierte Dienst- und Fachaufsicht, denn der Psychologe ist weder Dienstvorgesetzter noch ist er Vollzugsbeamter. Im Gegenteil unterliegt er der Schweigepflicht nach § 203 StGB.

Allgemeine Betreuungsmaßnahmen: Alle Betreuungsmaßnahmen müssen in erster Linie präventiv wirken. Dazu kann der Dienstherr mit einer Palette begleitender Maßnahmen beitragen. Dazu gehören notwendigerweise die landeskundliche Einweisung, die Sprachausbildung des Bewerbers und seiner Familie, die Übernahme der Urlaubsvertretung bzw. Informationsreisen in das vorgesehene Gastland, der aktive Hinweis auf Dienstleistungen des Auswärtigen Amtes (beispielsweise Frauen- und Familiendienst, FFD).

Psychologische Betreuungsmaßnahmen: Die psychologische Betreuung der VB ist selbstverständlicher, integraler Bestandteil im Rahmen des VB-Einsatzes. Die psychologische Betreuung ist ein kontinuierlicher Prozess, der vor der Entsendung mit dem Bewerber/der Bewerberin und ggf. seinem Partner/seiner Partnerin beginnt und nach der Wiedereingliederung endet. Die Teilnahme des VB am Vorgespräch, während der ersten Hälfte der Einsatzzeit und dem Rückkehrgespräch sollte sichergestellt sein.

Im Vorgespräch wird der Erstkontakt hergestellt. Neben der Zielrichtung, die Bedeutung der Entsendung für die berufliche und private Entwicklung zu besprechen, hat dieser Erstkontakt auch die Funktion, mit Bewerbern die begleitende Serviceleistung "betreuender Psychologe" zu erörtern (inkl. Partner/Partnerin/Familie).

Weiterhin nimmt der betreuende Psychologe soweit möglich an Gesprächen mit dem zukünftigen VB und ehemaligen VB zum Erfahrungsaustausch teil, um einerseits den Kontakt zu vertiefen, andererseits ggf. aufgeworfene Problemstellungen mit zu diskutieren (Moderation des Erfahrungsaustausches). In diesem Gespräch können auch Eingliederungsprobleme erörtert werden.

Betreuung während des Auslandseinsatzes: Soweit Aufenthalte am Dienst- oder Heimatort, beispielsweise anlässlich von Urlaub, Gerichtsterminen, sonstigen Dienstreisen stattfinden, sollten persönliche

Kontakte vereinbart werden, mindestens jedoch einmal in der 1. Hälfte des Entsendezeitraums.

- Ziel: Aufrechterhaltung einer Kontaktbasis.
- Themen: Berufl./private Erfahrungen am Entsendeort.

Weiterhin sollten die Psychologen an den regelmäßigen Treffen der VB teilnehmen sowie ggf. an jeweiligen Regionaltreffen, um an dem Erfahrungsaustausch teilzuhaben bzw. Einzelkontakte herzustellen. Darüber hinaus sollte der betreuende Psychologe im Einzelfall, soweit notwendig, persönlich Kontakt mit dem VB in seinem Gastland aufnehmen, beispielsweise auf Wunsch des Dienstherrn oder des VB bzw. seiner Angehörigen.

Anlässe können beispielsweise sein: Private Problemstellungen, Kommunikationsschwierigkeiten mit polizeilichen Ansprechpartnern, einsatzbezogene Probleme. Soweit möglich, wird der Lebenspartner in die jeweiligen Kontakte mit einbezogen.

Die Psychologen sollten regelmäßigen Kontakt zum Entsendereferat halten. Ziel: Überblick über Einsatzkräfte und deren Einsatzpraxis, Beratung der Vorgesetzten.

## 7 Rückkehr zur Heimatdienststelle

Viele Wiedereingliederungsprobleme haben ihre Ursache in einer mangelnden Planung. Ein weiterer Grund liegt aber in der persönlichen Veränderung des VB und seiner Familie, die sich in Anpassungsschwierigkeiten äußern können. So hat sich u.U. das berufliche oder private Anspruchsniveau erhöht, da die größere Selbstständigkeit die Erwartungen an die Gestaltungsmöglichkeiten in der Rückkehrposition veränderte. Der Prozess der Wiedereingliederung lässt sich in drei Phasen gliedern:

- **Antizipation:** Bereits vor der Rückkehr entwickelt der VB Erwartungen über die berufliche und private Situation im Heimatland. Überwiegen negative Erwartungen, wird er versuchen, die Rückkehr hinauszuschieben bzw. ist von vornherein nicht bereit, sich zu reintegrieren.
- **Akkomodation:** Der VB nimmt die Unterschiede zwischen dem im Ausland erfolgreichen und dem im Heimatland notwendigen Verhalten wahr. Dies kann zum "umgekehrten Kulturschock" führen. Daher wird er versuchen, den Aufenthalt in der Heimatdienststelle so kurz wie möglich zu belassen oder eine möglichst unabhängige, entfernte Nische zu suchen.
- **Adaptation:** Der VB integriert sich erfolgreich.

Um den "umgekehrten" Kulturschock" möglichst abzufedern, sollte der ehemalige VB möglichst einen Zusammenhang zwischen dem Auslandseinsatz und der neuen Aufgabe erkennen. Daher wäre es sinnvoll, die Erfahrungen des ehemaligen VB als Betreuungsbeamter zu nutzen oder in Referaten, die intensive Auslandskontakte pflegen.

Aus den genannten Einsatz- und Lebensbedingungen ergibt sich die Notwendigkeit, der Auswahl aber auch der Aus- und Fortbildung sowie psychosozialen Betreuung der VB besonderes Gewicht beizumessen. Denn nicht der manchmal vermeintlich wahrgenommene luxuriöse Lebensstil - sondern die außergewöhnliche Stressbelastung - steht beim Einsatz des VB im Vordergrund.

## **Literatur:**

Furnham, A. & Bochner, S. (1986). Culture Shock. Psychological reactions to unfamiliar environments. London.

Krauß, Manfred (1994). Ein Leben in Luxus? Kriminalistik, 48. Jg. 4/1994, S.235 –236.

Kühlmann, T.M. (1995). (Hrsg.): Mitarbeiterentsendung ins Ausland: Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung. Göttingen.

Litsch, E. & Novou, M. (2002). Wenn es nicht so rund läuft...: Stress, Konflikt und Krise; ein praktischer Ratgeber für den Auslandseinsatz. Wiesbaden.

Marx, E. (2000). Vorsicht Kulturschock: So wird ihr beruflicher Auslandseinsatz zum Erfolg. Frankfurt/Main.

Thomas, A. (1996). (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen.

Wirth, E. (1992). Mitarbeiter im Auslandseinsatz. Wiesbaden.

Mirjam Houben

## **Agentinnen aus Liebe – psychologische Betrachtung der Romeomethode**

### **Zusammenfassung**

Wer kennt sie nicht, die sagenumwobene Schönheit Mata Hari, die durch körperliche Reize und tänzerischen Fähigkeiten viele Männer in ihren Bann zog. Sie wurde im ersten Weltkrieg vom deutschen Militärgeheimdienst angeworben und verriet angeblich Geheimnisse, die sie zuvor von englischen und französischen Soldaten erfahren hatte. Im Jahre 1917 wurde sie enttarnt und gehängt. Diese Arbeit handelt jedoch nicht von der Nackttänzerin Mata Hari, sondern von der nachrichtendienstlichen Methode, Menschen durch das Vorspielen von Zuneigung und Liebe zum Verrat zu bringen. Im Fall von Mata Hari hat eine Frau Männer ausspioniert. Die im folgenden beschriebene Romeomethode zeigt, wie Männer Frauen falsche Gefühle vorspielten, um sie zum Verrat zu bewegen. Dabei zeigt die Analyse von Romeofällen, dass die Frauen, zumeist Sekretärinnen, nicht nur aus Liebe zu ihrem Partner spionierten und dass es unmöglich ist, die Frauen in das Schema „dumm, schüchtern, bieder, bei Männern chancenlos“ zu pressen, wie es vorschnell in der Presse oder in diversen Buchveröffentlichungen geschah.





# 1 Einleitung

Die Romeomethode ist ein vor allem vom Ministerium für Staatssicherheit (MfS) der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR) und vom Komitee für Staatssicherheit (KGB) der ehemaligen Sowjetunion genutztes nachrichtendienstliches Mittel zur Informationsgewinnung. Diese Methode ist moralisch und ethisch höchst anstößig und skrupellos. Ein Agent spielt einer Zielperson tiefe Zuneigung und wahre Liebe vor, um sie auf diese Art und Weise zur Preisgabe von nachrichtendienstlich relevantem Material zu bewegen.

Ihren Höhepunkt hatte die Romeomethode von Ende der fünfziger bis Ende der achtziger Jahre, also zu Zeiten des Kalten Krieges. Führungsoffiziere des MfS und des KGB bahnten Sekretärinnen in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) an, die an interessanten Stellen tätig waren. Die Führungsoffiziere bauten eine intime Liebesbeziehung auf und überzeugten die ledigen oder geschiedenen Frauen von der Notwendigkeit der Mitarbeit. Die Führungsoffiziere, die sich dieser Methode bedienten, erhielten in der Presse später fälschlicherweise den Namen „Romeos“. Diesen Begriff übernahm dann auch Markus Wolf, der von 1953 bis 1986 Leiter der Hauptverwaltung Aufklärung (HVA), der für die Auslandsaufklärung zuständigen Abteilung des MfS, war.

Der Begriff Romeo-Agent ist aber irreführend, da der gleichnamige Held aus Shakespeares bekannter Tragödie seine Julia liebte und für sie sogar in den Tod ging. Die Führungsoffiziere dagegen liebten ihre Zielperson wohl nur in den seltensten Fällen, während sich die Frauen ihrerseits oft eine echte Liebesbeziehung wünschten. Manche von ihnen versuchten sich sogar nach dem Aufdecken ihrer Verratstätigkeit aus Scham und Enttäuschung das Leben zu nehmen. In einem sehr tragischen Fall war dieser Versuch erfolgreich.

Ziel dieser Arbeit ist es, nach einer Detailanalyse von achtzehn Fällen, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Kann man Menschen durch das Vorspielen falscher Gefühle, insbesondere von Liebe, nachrichtendienstlich verstricken oder gehen andere Motive mit einher?
- Gibt es einen bestimmten Typ Frau, der für eine solche nachrichtendienstliche Anbahnung besonders empfänglich ist? Wenn ja, welche Motive, Persönlichkeitsmerkmale oder äußere Einflüsse sind ausschlaggebend?
- Kann diese Methode auch in der Gegenwart oder der Zukunft in modifizierter Form zur Anwendung kommen?

Am Ende der Arbeit soll auf all diese Fragen eine Antwort aus wissenschaftlicher Sicht folgen. Es soll sich nicht um spannende Geschichten handeln, die durch ihre Tragik faszinieren. Genauso wenig sollen die Sekretärinnen, wie zumeist in der Presse und in diversen Buchveröffentlichungen, in das Raster dumm, schüchtern, bieder, graue Maus, bei Männern chancenlos gepresst werden. Vielmehr sollen die Fälle nach den unterschiedlichen Motiven, ausgesuchten Persönlichkeitsmerkmalen und bestimmten äußeren Umständen aufgeschlüsselt und kategorisiert werden.

## 2 Die Romeomethode

Unter der Romeomethode versteht man eine Methode zur Anwerbung einer Zielperson, bei der Liebe das Hauptmotiv der Zielperson zu sein scheint.

Um die Methode im folgenden genauer zu erklären, werden Fälle untersucht, in denen Mitarbeiter des MfS oder des KGB westdeutsche Sekretärinnen anbahnten, da diese Fälle beispielhaft sind und diese Dienste die Romeomethode bis zur Perfektion exerzierten. In der Regel suchte ein in Westdeutschland lebender Tipper systematisch Zielpersonen und meldete dann deren Namen und Adressen an seine ostdeutschen Vorgesetzten. Manchmal haben in verschiedenen Ministerien eingesetzte Agenten Namen und Adressen weitergegeben. In anderen Fällen wurde der Führungsoffizier mit dem konkreten Auftrag, Frauen unter Zuhilfenahme der Romeomethode für das MfS oder das KGB zu instrumentalisieren, über das westliche Ausland unter falscher Identität in die BRD eingeschleust. In der BRD antwortete er einfach auf Zeitungsannoncen in der Rubrik „Bekanntschaften“. Weitere Orte, an denen leicht Bekanntschaften geschlossen werden konnten, waren zum einen die „Alliance Francaise“, eine französische Sprachenschule in Paris, und zum anderen die bulgarische Schwarzmeerküste. An der „Alliance Francaise“ bildeten sich viele Sekretärinnen weiter, wie auch Gerda S.-O. An der Schwarzmeerküste, ein billiges Urlaubsgebiet für Westeuropäer, konnte man leicht „Urlaubsbekanntschaften“ knüpfen. Der Fall Karin K.-S. fand hier seinen, diesmal wirklich rein zufälligen, Anfang. Die Mehrzahl der Fälle konzentrierte sich verständlicherweise auf den Raum Bonn, da hier sämtliche Ministerien angesiedelt waren. Hier konnten die Frauen als Sekretärinnen oder Vorzimmerdamen besonders viele Informationen abschöpfen. Einige wenige Fälle sind auch in München beim Bundesnachrichtendienst (BND), sowie in Brüssel bei der NATO bekannt geworden.

Die geschätzte Zahl erfolgreicher Anbahnungen nach der Romeomethode liegt bei 58<sup>20</sup>. Die Dunkelziffer der Romeofälle ist natürlich groß. Einige Fälle sind selbst nach der Wende nicht bekannt geworden. „Kleine Fische“ sind im politischen Trubel der damaligen Zeit untergegangen. Hinzu kommt eine Vielzahl von erfolglosen Anbahnungsversuchen, in denen die Zielperson bis zuletzt nicht merkte, dass ein Agent einer fremden Macht versuchte, sie nachrichtendienstlich abzuschöpfen. Wie der Focus am 30. Juli 2001 berichtete, gibt es heute

---

<sup>20</sup> Müller-Enbergs, Helmut: Inoffizielle Mitarbeiter des MfS. Berlin: CH. Link, 1998, S. 124.

noch gegen „ein gutes Dutzend Frauen“ Ermittlungen.<sup>21</sup> Es tauchen immer wieder Hinweise in bisher nicht erschlossenen Datenbanken auf.

Wieder zurück zur Vorgehensweise der Romeos: Nach der Tippgewinnung folgte immer eine intensive Forschungsphase, in der die Tauglichkeit der möglichen Zielperson eruiert wurde; daran schloss sich die Anbahnung durch den Führungsoffizier an. Der Führungsoffizier wurde zuvor dahingehend geschult, eine scheinbar zufällige Bekanntschaft zu knüpfen, die in Wirklichkeit bis ins kleinste Detail geplant war; so schuf er bald eine Vertrauensbasis mit der Zielperson.

Roman Ronin hat für das KGB ein Handbuch unter dem Namen „Die eigene Aufklärung“ herausgebracht.<sup>22</sup> In dieser Schulungsunterlage widmet er auch einige Passagen der Anbahnung unter Vorspielung von Liebe.

In allen Fällen führte der erste Kontakt, der völlig unscheinbar aufgenommen wurde, bald zu einer sexuellen Beziehung, die in vielen Fällen, besonders für die Frauen, einen tiefen freundschaftlichen Charakter hatte. Im Laufe der Zeit nahm die Beziehung einen eheähnlichen Zustand an. Versprochen bzw. angedacht wurde die Ehe in allen Fällen. In manchen Fällen schreckten die Führungsoffiziere auch nicht davor zurück, eine gesetzliche Ehe einzugehen. So ist z. B. im Fall Dagmar K.-S. die Ehe vorgetäuscht worden. Dabei muss man sagen, dass man in manchen Fällen heute nicht mehr nachvollziehen kann, welche Ehe aus rein nachrichtendienstlichen Gründen abgeschlossen wurde und welche letztendlich das Resultat einer wahren Liebesbeziehung war.

War einmal das Vertrauen hergestellt, wurde die Zielperson nachrichtendienstlich angesprochen. In nur wenigen Fällen wurden die Sekretärinnen klar angesprochen, oft wurden sie unter „falscher Flagge“ geworben, d. h., es wurde ihnen vorgegaukelt, für westliche Nachrichtendienste, nationalsozialistische Organisationen, Friedensbewegungen o. ä. tätig zu werden. Dadurch, dass in der „Anbahnung unter falscher Flagge“ der Zielperson eine falsche Nation oder Organisation als Empfänger der übermittelten Informationen genannt wurde, wurde verhindert, dass die Zielperson aus moralischen oder politischen Gründen ihre Mitarbeit verweigerte. Viele Sekretärinnen hätten im Laufe ihrer Verratstätigkeit sicherlich Kenntnis von der Zugehörigkeit ihres Liebhabers zu einem östlichen Nachrichtendienst erlangen können. Die Gründe für das Ignorieren oder Verdrängen dieser

---

<sup>21</sup> o.A.: Verrat aus lauter Liebe. In: Focus (30. Juli 2001).

<sup>22</sup> Ronin, Roman: Die eigene Aufklärung. Minsk: Charvest, 1998, S. 141 ff.

Erkenntnis sind vielfältig und heute in der Regel nicht mehr genau nachvollziehbar.

Einmal angesprochen, verlangten die Romeos von den Frauen, Informationen für die jeweiligen Organisationen zu beschaffen. Auch wenn viele Sekretärinnen anfangs Skrupel hatten oder sich weigerten, waren sie letztlich dennoch zur Mitarbeit bereit, da die Romeos ihnen verdeutlichten, dass ohne eine Mitarbeit die Beziehung nicht weiter fortbestehen könnte. Ein Hauptcharakteristikum für alle Romeofälle ist es, dass ein Motiv für die Mitarbeit der Sekretärinnen war, den Fortbestand der Beziehung, in welcher Form sie auch immer bestand, zu sichern. Die Sekretärinnen wurden nachrichtendienstlich geschult und erhielten regelmäßig einen Agentenlohn. Die Bezahlung erfolgte nicht in allen Fällen über Bargeld. Oft wurden gemeinsame Urlaubsreisen, Schmuck oder andere Wertgegenstände von den Führungsoffizieren bezahlt. Das hatte den Effekt, dass sich die Frauen selber vorgaukeln konnten, dass diese Geschenke kein Lohn für geliefertes Verratsmaterial waren, sondern eine Art Liebesbeweis der Romeos. In vielen Fällen war die Bezahlung ein wichtiges Motiv für die Mitarbeit.

Die Frauen kopierten, fotografierten oder schrieben nachrichtendienstlich relevantes Material an ihrer Arbeitsstelle, gemäß ihrem Auftrag, ab. Mit Hilfe von verschiedenen Verbringungsmitteln wurden diese Informationen dem Führungsoffizier weitergegeben. Dabei handelt es sich um in der Umwelt angelegte Verstecke, z. B. in hohlen Bäumen u. ä. Bei der Wahl der Verbringungsmittel bewiesen die Geheimdienste viel Phantasie: Hohlräume in Haarspray-Dosen, etc. Manche Informationen wurden von den Frauen auch verbal weitergegeben, so vor allem Informationen über das Privatleben von Kollegen. Dabei muss man sich bewusst sein, dass dies eine Form von Verrat ist, die jeder täglich begeht. Schließlich ist es normal, dass man bestimmte Erlebnisse und Vorgänge nach Dienstschluss nicht einfach vergessen kann. In jeder gut funktionierenden Beziehung wird abends, beim gemeinsamen Abendessen oder im Bett, über Probleme am Arbeitsplatz oder mit Kollegen geredet. In der Regel fühlt man sich dann natürlich geschmeichelt, wenn der Partner Interesse zeigt und nachfragt. Viele Frauen beklagen sich früher wie heute darüber, dass ihnen ihr Mann nicht wirklich zuhören würde. Kurz nach Ende des Krieges, als Frauen langsam anfangen, als gleichberechtigter Partner neben dem Mann zu stehen und ebenfalls berufstätig zu sein, schmeichelte es einer Frau wohl noch mehr, wenn ihr Liebhaber sie ernst nahm und nicht kritisierte, wie es vielleicht im konservativem Elternhaus der Fall war. So waren die Gaben des Zuhörens und des Verständnis-Zeigens von besonderer Bedeutung für den Erfolg der Romeos.

Nicht alle Sekretärinnen waren seit Beginn der Beziehung mit dem Romeo an für Nachrichtendienste interessanten Stellen tätig. Die Frauen besuchten oft erst verschieden Sprach- und Sekretärinnenlehrgänge - dies geschah meist auf Anraten des Romeos - bis sie dem Anforderungsprofil bestimmter Ministerien entsprachen. Danach erst bewarben sie sich an für Nachrichtendienste interessanten Stellen. Dabei zeigten die östlichen Nachrichtendienste viel Geduld und Ausdauer. Schließlich war nicht sicher, ob diese Sekretärinnen später „eine Funktion als Geheimnisträgerinnen“<sup>23</sup> innehaben würden. Zudem wurden sie, wenn sie neu in einem Ministerium anfangen, in der Regel nicht sofort an Stellen mit erhöhtem Sicherheitsrisiko eingesetzt. Vielmehr mussten sie sich erst profilieren, bis sie in die Vorzimmer der Chefetagen vordringen konnten. Einmal dort angekommen, standen den Sekretärinnen natürlich alle Wege offen: sie schrieben die Diktate, sie lasen die Post und hatten Zugang zu den meisten wichtigen Vorgängen.

Bei der Betrachtung der einzelnen Romeofälle fiel auf, dass nach einer gewissen Zeit der Mitarbeit einer Sekretärin, der Romeo sich langsam von ihr distanzierte und ein neuer Führungsoffizier an die Sekretärin herangespielt wurde. In manchen Fällen, so z. B. im Fall Albin, gelang dieser Versuch, in anderen, z. B. im Fall Hofer, sträubten sich die Sekretärinnen vehement dagegen.

Die Romeomethode ist überaus menschenverachtend und ethisch verwerflich. Es wurden nicht nur Ehen von falschen Priestern geschlossen, es wurden sogar Kinder gezeugt, die dann, nachdem man lange auf die werdende Mutter einredete, abgetrieben wurden. So schaffte man Raum für Kompromate (= Druckmittel) – damals waren Abtreibungen noch gesetzlich verboten - und für psychische Abhängigkeiten.

Ein Ende fanden viele Romeo-Fälle, die auch Sekretärinnenfälle genannt werden, mit deren Aufdeckung durch das Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV) oder das Bundeskriminalamt (BKA). Dann sahen sich die Frauen mit einer Gefängnisstrafe konfrontiert, während die Romeos wieder untertauchten oder nur eine Bewährungsstrafe erhielten. Andere Fälle wurden erst nach der Wende enttarnt, als die Sicherheitsbehörden Zugriff auf alte Stasi-Akten erhielten. Auch in diesen Fällen wurden die Romeos meist nicht strafrechtlich belangt. Viele Frauen merkten erst bei den polizeilichen Verhören und im Gerichtssaal, dass sie für das MfS tätig waren und dass die Romeos ihnen nur Liebe vorgespielt hatten.

---

<sup>23</sup> Müller-Enbergs, Helmut: a. a. O., S. 42

Um eine möglichst repräsentative Analyse der psychologischen Aspekte, die hinter diese Methode steht, zu erstellen, wurden achtzehn bekannte Fälle analysiert, zu denen hinreichend Material zur Verfügung steht. Exemplarisch werden nachfolgend drei Fälle im Detail dargestellt.

### **3 Drei exemplarische Romeofälle**

Zur Veranschaulichung sind die Falldarstellungen im Präsens verfasst. Von den achtzehn analysierten Fällen werden drei Fälle exemplarisch vorgestellt. Für jeden Romeofall wird nach der Falldarstellung eine Kurzanalyse abgegeben.

#### **3.1 Der Fall Elke F.**

##### **3.1.1 Falldarstellung**

Elke F. wird am 15. Dezember 1944 in Meschede geboren. Ihre zehn Jahre ältere Schwester stirbt 1972 an Krebs. Seit diesem Zeitpunkt kümmert sich Elke F. um ihre beiden Neffen wie „um eigene Kinder“. Auch zu ihren Eltern hat sie ein gutes Verhältnis. Nachdem auch die Mutter 1987 an Krebs stirbt, versorgt Elke F. bis zu ihrer Festnahme ihren alten Vater. Bedingt durch den Beruf des Vaters, er ist Finanzbeamter, zieht sie in ihrer Kindheit und Jugend oft um. Nach der Grundschule besucht sie Gymnasien an den jeweiligen Wohnsitzen. Zuletzt besucht sie die Frauenoberschule in Mainz, die sie 1959, ohne Abschluss, mit der Obertertiareife verlässt. Anschließend belegt sie einen Jahreslehrgang an der privaten Handelsschule Dr. Steinhöfel in Mainz. Nach dessen Beendigung arbeitet sie als Angestellte in der Bezirksregierung Mainz. Von 1961 bis 1974 ist sie in verschiedenen Firmen als Stenotypistin und Sekretärin tätig, zuletzt in einer Bonner Arzneimittelfirma. In diesem Zeitraum besucht sie auch eine Berufsschule, einen Sekretärinnenkurs an der Volkshochschule und absolviert, ebenfalls berufsbegleitend, Sprachkurse in Englisch und Französisch. 1967 beginnt sie ein Fernstudium mit dem Ziel, das Abitur nachzuholen und dann Lehrerin zu werden. Im Frühjahr 1969 bricht sie das Fernstudium aber wieder ab. Die Gründe für die häufigen Berufswechsel und die vielen Fortbildungsmaßnahmen liegen wohl in der mangelnden geistigen Auslastung der Elke F. und in ihrem Drang nach beruflichem Weiterkommen.

1973 gibt Elke F., auf Anraten ihrer Mutter, eine Anzeige im Bonner Generalanzeiger mit ungefähr folgendem Wortlaut auf: „Temperamentvolle Eva, 28, sucht entsprechenden Mann fürs Leben, der Intelligenz, Humor und viel Verständnis besitzt.“ Unter den 25-30 Zuschriften befindet sich auch die des Gerhard T.. Die Beiden treffen sich im Godesberger Stadtpark. Danach kommt es zu regelmäßigen Verabredungen, die zu einer intimen Liebesbeziehung führen. „Er war ein Typ, der sehr schnell Sympathien gewinnen und Vertrauen erwecken konnte...“



Gerhard arbeitet als Sachbearbeiter in der Verwaltung der Kölner Universität und bewohnt ein Appartement in Bonn. Er erzählt ihr, dass er aus der DDR kommt. Nur ein halbes Jahr später, im Februar 1974, beichtet er Elke F. in der Küche ihrer Wohnung, dass er seit mehr als 25 Jahren Agent der DDR sei. Außerdem sei er noch verheiratet, lebe aber in Scheidung und habe zwei Kinder. Er nennt ihr auch seinen „richtigen“ Namen: Kurt T.. Jahre später kann auch im Laufe der polizeilichen Ermittlungen die wahre Identität des Romeos nicht ermittelt werden; es stellt sich heraus, dass er ein Geheimagent des russischen KGB war.

Elke F. kann sich trotz dieser Offenbarung nicht von Gerhard trennen, da ihre Bindung zu ihm mittlerweile zu stark ist. Er verspricht ihr, sie nach seiner Scheidung zu heiraten. Im März 1974 verlässt er die BRD. Angeblich hat ihn ein Bekannter in beiden Teilen Berlins gesehen und folglich müsse Gerhard nun mit Aufdeckung seiner Agententätigkeit rechnen.

Anfang des selben Jahres bewirbt sich Elke F. beim Bundesministerium für Verteidigung, beim Auswärtigen Amt und beim Bundeskanzleramt. Dabei wird sie nach ihren Angaben nur von ihren Eltern bestärkt, die vor allem die Vorteile eines krisensicheren Arbeitsplatzes sehen. Gerhard beeinflusst sie angeblich nicht. Sie habe zu keiner Zeit die Weisung von ihren nachrichtendienstlichen Auftraggebern erhalten, sich bei einer bestimmten Firma oder Behörde zu bewerben. Elke F. erhält die Möglichkeit, beim Auswärtigen Amt und beim Bundeskanzleramt anzufangen. Die Stelle im Auswärtigen Amt lehnt sie aufgrund der damit verbundenen Auslandsaufenthalte ab. Sie möchte in der Nähe ihrer Eltern bleiben. So arbeitet sie ab dem 1. Oktober 1974 im Bundeskanzleramt.

In der Zwischenzeit trifft sie sich mit Gerhard an einem Wochenende in London und im Juni verbringt sie einen Urlaub mit ihm in Warnemünde in der DDR. In diesem Urlaub stellt Gerhard der Elke F. einen seiner Vorgesetzten vor, einen gewissen Hannes. In Warnemünde verloben sich Gerhard und Elke F. heimlich. Elke F. hat dafür vorher, wie besprochen, Ringe besorgt. Auf seinen Vorschlag hin beschließen beide, ein Kind zu zeugen. Sie soll ihn nach dem dritten Schwangerschaftsmonat, wenn eine Abtreibung schon unmöglich ist, in Berlin besuchen. Dann wollen sie gemeinsam Gerhards Vorgesetzte aufsuchen. Er erklärt ihr, dass diese dann keine andere Wahl hätten, als einer Hochzeit zuzustimmen.

Im November 1974 fährt Elke F. nach Ostberlin. Hier trifft sie sich mit Gerhard und Hannes in einem Hotel. Als sie ihre Schwangerschaft erwähnt, geleitet sie Hannes zu einem Gespräch in ein anderes Zimmer.

Eine gewisse Erika kommt kurze Zeit später dazu. Die beiden reden auf Elke F. ein und versuchen, sie von der Notwendigkeit einer Abtreibung zu überzeugen. Sie geben ihr zu erkennen, dass sie ihren Gerhard wegen dessen geheimdienstlicher Tätigkeit noch nicht heiraten könne und dass sie ihre eigene Existenz und die Gerhards durch das Austragen des Kindes gefährden würde. Schließlich wolle sie ihre Eltern nicht verlassen und Gerhard seinerseits könne nicht in der BRD leben. Als ledige Mutter werde sie keine Anstellung mehr finden, abgesehen davon, dass sie sich dadurch in Verruf bringen würde. Auf diese Art und Weise beeinflusst, bespricht Elke F. mit Gerhard ihre Möglichkeiten. Ihren eigenen Angaben zufolge sehen beide zuletzt in einer Abtreibung die einzige Lösung des Problems. Daraufhin veranlasst Hannes in einer Ostberliner Klinik die Abtreibung. Im Verhör gibt Elke F. an, dass Gerhard sie hinterher um Verzeihung gebeten habe.

Durch die Abtreibung - zu dieser Zeit in Westdeutschland verboten - bildete sich für das KGB die Möglichkeit eines Kompromats gegen Elke F.; sie selbst wird durch den Schwangerschaftsabbruch emotional noch stärker an Gerhard gebunden. Schließlich ist „der Verlust des Kindes ein sehr einschneidendes Erlebnis“.

Ende 1974, Anfang 1975 verbringt Elke F. erneut einen kurzen Erholungsurlaub mit Gerhard. Sie treffen sich in einer Datscha in Frankfurt / Oder. Während eines Kaminabends, bei dem auch Hannes zugegen ist, sprechen sie zunächst über die Bedeutung von Gerhards Agententätigkeit für den Frieden. Sie sagt später im Verhör dazu, dass Gerhard versuchte, sie „ideologisch im Sinne der DDR zu beeinflussen.“ Im Laufe des Gespräches macht Hannes Elke F. darauf aufmerksam, dass sie beruflich an interessanter Stelle tätig sei und sie auch für den Frieden als Agentin arbeiten könne, in dem sie Informationen von ihrem Arbeitsplatz weitergebe. Sie sagt, dass sie so etwas nicht machen könne. Hannes erklärt ihr schnell, dass somit ihre Beziehung zu Gerhard beendet sei. Im Falle einer Mitarbeit allerdings, könne sie sich eine Heirat mit ihrem Verlobten bald verdienen. Hannes selbst arbeite schon an einer Legende, die Gerhard das spätere Leben in der BRD ermögliche. Sie stimmt daraufhin einer Agententätigkeit zu, schließlich will sie Gerhard nicht verlieren. Des Weiteren „steht sie durch die vorangegangenen Ereignisse - der Verlust ihres Kindes - unter erheblichem seelischen Druck.“

Sie erhält den pauschalen Auftrag, wichtige Informationen aus ihrem Arbeitsbereich in Form von Kopien und handschriftlichen Notizen weiterzugeben. Dabei sind nicht nur Kabinettsprotokolle u. ä. von Bedeutung, sondern auch Angaben zu dem Privatleben von anderen Mitarbeitern. Später erhält sie eine in ein Feuerzeug eingebaute Kamera

zum Fotografieren der Dokumente. Von nun an schickt Elke F. im Abstand von vier bis sechs Wochen die gewünschten Informationen, mit latenter Schrift auf belanglose Briefe geschrieben, an wechselnde Berliner Deckadressen.

Im Sommer 1978 reist Elke F., auf Einladung von Hannes, über Griechenland und Ostberlin nach Russland. In Jalta verbringt sie einige Tage mit Gerhard alleine, dann besuchen sie mit Hannes die Städte Leningrad und Petersburg, zuletzt Moskau. Zum Zweck dieser Reise sagt Elke F. im polizeilichen Verhör: „Ich hatte den Eindruck, dass mir Gerhard und auch Hannes Russland zeigen wollten, weil sie meinen Worten wiederholt entnommen haben, dass ich Russland gegenüber sehr voreingenommen war.“ Tatsächlich könnte diese Reise der Versuch gewesen sein, Elke F. auf ihren wahren Auftraggeber, den KGB, aufmerksam zu machen. Aufgrund ihrer Vorbehalte gegenüber Russland wurde dies wohl unterlassen.

Als Elke F. im Oktober 1978 ohne Absprache vom Bundeskanzleramt in das Bundesverkehrsministerium (BMV) wechselt, ist Gerhard sehr unzufrieden. Sie selbst fühlt sich an ihrem neuen Arbeitsplatz auch nicht wohl. Vor ihr war der Posten mit einer Sekretärin besetzt, die 25 Jahre an diesem Platz tätig war. Elke F. hat „den Eindruck, dass zu hohe Erwartungen in sie gesetzt werden und dass sie ständig mit ihrer Vorgängerin verglichen wird. Man übersieht, dass für sie dieser Aufgabenbereich neu ist und sie sich erst einarbeiten muss.“ Da ihr Vorgesetzter sie oft kritisiert, glaubt sie, alles falsch zu machen. Infolge dessen führt sie nach ungefähr einem dreiviertel Jahr ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, der ihr erklärt, mit ihrer Arbeit nicht zufrieden zu sein. Die häufige Kritik führt bei ihr zu noch mehr Fehlern, so dass sie im Juli 1979 in das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) wechselt.

In dem Zeitraum ihrer Tätigkeit im BMV befindet sich Gerhard dienstlich angeblich in Südafrika. Deshalb wird sie von einer anderen männlichen Person, Manfred E., betreut. Während der polizeilichen Ermittlungen kann diese Person nicht identifiziert werden. Elke F. trifft sich insgesamt dreimal mit Manfred. Sie beschreibt diese Treffen nach ihrer Festnahme wie folgt: „Unsere Gespräche waren recht allgemeiner Art. Sie hatten für meine Führungsstelle sicherlich den Zweck, mich während Gerhards Abwesenheit bei guter Laune zu halten. Mir war E. unsympathisch... Er machte einen ungepflegten Eindruck auf mich... Ich habe ihm beim dritten Treffen zu verstehen gegeben, dass ich weitere Zusammenkünfte mit ihm ablehne.“ Es ist sehr wahrscheinlich, dass Manfred den alten Romeo ablösen und dessen Stelle einnehmen sollte. Dieses Verfahren lässt sich in vielen klassischen Sekretärinnenfällen feststellen.

Im Laufe ihrer Agententätigkeit trifft Elke F. sich insgesamt 23 Mal mit Gerhard im europäischen Ausland. Während sie die Anreise in der Regel selber bezahlt, werden die Kosten vor Ort von Gerhard getragen; zudem erhält sie regelmäßig eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 500 DM. Des Weiteren erhält sie Weihnachts- und Geburtstagsgeschenke. Zu ihrem vierzigsten Geburtstag schenkt ihr Gerhard sogar einen mit blauen Saphiren besetzten Weißgoldring. Zu diesem Geschenk macht sie in der Vernehmung folgende Angaben: „Diesen Ring betrachte ich als ein persönliches Geschenk von Gerhard, der meinerseits nicht im Rahmen einer nachrichtendienstlichen Entlohnung zu sehen ist.“

Weiterhin sagt sie: „Bei meinem letzten Zusammentreffen mit Hannes .... hat dieser mir gegenüber geäußert, dass man meine Zuwendungen erheblich erhöhen würde. Dies sollte darin seine Begründung haben, dass man mich gegenüber Gerhard unabhängig machen wollte .... So war von einer zweieinhalb- bis dreifachen Erhöhung, also 1250 bis 1500 DM, die Rede .... Ich kann keine Aussage darüber machen, ob meine Auftraggeber mit mir vor hatten, durch die angekündigte Erhöhung eine Forderung nach meiner nachrichtendienstlichen Aktivität zu verstärken. Ich habe Hannes gegenüber geäußert, dass ich eine Erhöhung meiner Zuwendung ablehne. Die mir bis zur Beendigung meiner nachrichtendienstlichen Tätigkeit zugeflossenen 500 DM habe ich nicht als eine nachrichtendienstliche Entlohnung, sondern als eine tatsächliche Entschädigung für mir entstandene Unkosten gesehen. Zum anderen wäre ich nicht damit einverstanden gewesen, eine Trennung von Gerhard in Kauf zu nehmen.“

Man kann davon ausgehen, dass das Geld vielleicht nicht das Hauptmotiv für eine Agententätigkeit ihrerseits war, es bedeutete aber, bei einem Nettolohn von zuletzt 2100 DM einen guten Anreiz, dabeizubleiben.

Im Jahre 1977 unterhält sie eine freundschaftliche Beziehung zu einem verheirateten Mann. Zwischen beiden kommt es auch zu sexuellen Kontakten.

Während ihrer Zeit im BMZ, also Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre, hat Elke F. ein Verhältnis zu einem Kollegen. Da er einen Dokortitel hat, ist es möglich, dass er einer ihrer Vorgesetzten ist. Genaue Angaben darüber sind nicht möglich. Sie erzählt ihrem Verlobten davon. Gerhard betrachtete diesen Mann als einen Nebenbuhler. „Du behandelst mich wie einen Bruder und nicht wie einen Freund bzw. Partner“, hat er angeblich dazu gesagt. Auch nachdem ihr Liebhaber das BMZ verlassen hat, unterhält sie weiterhin Briefkontakt zu ihm.

Im August 1985 wird Elke F. über Agentenfunk von ihrer Führungsstelle aufgefordert, ihre Arbeit einzustellen, alle Unterlagen zu vernichten und sich in die DDR abzusetzen. Den ersten beiden Aufforderungen kommt sie umgehend nach, sie bleibt jedoch in der BRD. Auch als Gerhard Anfang November noch einmal anruft, um sie zu sich in die DDR zu holen, lehnt sie diesen Vorschlag mit Rücksicht auf ihre alten kranken Eltern ab. Seitdem bestehen keine Kontakte mehr zum KGB.

Bis zu ihrer Festnahme im März 1988 unterhält sie eine Beziehung zu einem Niederländer, den sie ebenfalls über einer Zeitungsannonce kennen gelernt hat. Im Mai 1989 wird sie wegen geheimdienstlicher Tätigkeit und Bestechlichkeit in einem besonders schweren Fall zu sechs Jahren und sechs Monaten Freiheitsstrafe verurteilt. Darüber hinaus wird der Verfall von 10000 DM angeordnet. Ende 1989 wird sie im Rahmen eines umfangreichen Agentenaustausches aufgrund des Mauerfalls begnadigt.

Zum Urteil erklärt das Gericht: „Sie hat die ihr von der Führungsstelle aufgetragenen Aufgaben willig, gründlich, mit Sorgfalt und Übersicht ausgeführt und dabei große Risikobereitschaft und Nervenstärke erkennen lassen, wie das Fotografieren in der Mittagszeit bei jederzeit möglichem Eintritt anderer Personen in ihr Dienstzimmer zeigt.“

Sie selbst hatte den Eindruck, beim Fotografieren und Fotokopieren regelmäßig einen nervösen Eindruck gemacht zu haben. Elke F. glaubt sogar, bei einer gezielteren, länger anhaltenden und nachdrücklicheren Befragung im Zuge der verschiedenen Sicherheitsbelehrungen eine nachrichtendienstliche Verbindung nicht hätte leugnen zu können. Zu ihrer Verratstätigkeit, die auch die Weitergabe von mindestens 137 BND-Berichten beinhaltet, sagt sie, dass sie der Weisung, Angaben zu bestimmten Kollegen zu machen, nie gefolgt sei.

Weiterhin sagt sie in einem Verhör: „Bevor ich den legitimen Namen des Thieme preisgebe, gebe ich die Erklärung ab, dass ich sehr mit mir gerungen habe, diesen Namen überhaupt zu nennen. Ich befürchte, dass dieser Name an die Öffentlichkeit gelangen könnte und dadurch würde ich als eine Verräterin abgestempelt werden.“

### 3.1.2 Kurzanalyse:

Für alle Romeofälle wurden Motive und Persönlichkeitsmerkmale nach folgendem Kurzschemata bewertet.

- + +: auf jeden Fall, sehr
- +: wahrscheinlich, ein wenig
- O: keine Angaben möglich
- : unwahrscheinlich, eher nicht
- -: auf keinen Fall, überhaupt nicht

Dieses Schema erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr soll dadurch die Betrachtung in der Gesamtanalyse erleichtert werden. In der Gesamtanalyse werden die einzelnen Aspekte der Kurzanalyse genauer erklärt.

#### 3.1.2.1 Motive

Liebe	+ +
Geld, Wertgegenstände	+
Kompromatsoption durch Fehlverhalten	+
Weltanschauung, Überzeugung, Ideologie	- -
Empfindlichkeit bei subjektiv als gravierend empfundenen Niederlagen; fehlende Frustrationstoleranz	+
Geltungsbedürfnis, Bestätigung	+

#### 3.1.2.2 Persönlichkeitsmerkmale:

Schüchtern	O
Religiös	O
Intelligent	+
Politisch rechts orientiert	O
Politisch links orientiert	-
Bieder	-
Sexuell gestört	-
Psychisch gestört	-

### 3.1.2.3 Deskriptive Daten:

Elternhaus:	Erziehungsstil: Verhältnis zum Vater: Verhältnis zur Mutter: Politische Einstellung: Religiöse Einstellung:	keine Angaben möglich sehr gut sehr gut keine Angaben möglich keine Angaben möglich
Anzahl Geschwister:		eine ältere Schwester
Schulabschluss:		keinen
Arbeitgeber während des Verrats:		BK, BMV, BMZ
Jahr:	nd <sup>24</sup> Einlassung: Verhaftung:	1975 1985
Alter der Frau:	Kennenlernen Romeo nd Ansprache: Festnahme:	29 31 41
Altersunterschied zum Romeo:		keine Angaben möglich
Dauer der Verratstätigkeit:		10 Jahre
Ansprache:		unter dem Deckmantel MfS
Anzahl FO <sup>25</sup> :		2
Intime Beziehungen:	mit FO: Neben FO: vor Beziehung zu FO:	1 mindestens 2 keine Angaben möglich
Ehen:	vor nd Tätigkeit: mit FO: nach nd Tätigkeit:	- verlobt von 1975-1985 eine Beziehung ist bekannt
Abtreibungen:	vor nd Tätigkeit: während nd Tätigkeit:	- 1
Krankheiten:	psychisch: organisch, mit psychischen Ursachen:	keine Angaben möglich s. o.

<sup>24</sup> nd = nachrichtendienstlich/e/r

<sup>25</sup> FO = Führungsoffizier/e

Psychologische Behandlungen:	Vor nd Tätigkeit: während nd Tätigkeit:	- -
Urteil:	6 Jahre und 6 Monate Freiheitsstrafe	



## **3.2 Der Fall Gerda S.-O.**

### **3.2.1 Falldarstellung:**

Gerda O. wird am 15. Mai 1944 als erstes von zwei Kindern in Denklingen geboren. Nach dem Erwerb der Mittleren Reife arbeitet sie in verschiedenen Kleinbetrieben als Kontoristin. Von ihrer Mutter wird sie noch körperlich gezüchtigt, als sie schon erwerbstätig ist. Um der „herrsüchtigen und religiös-fanatischen“ Erziehung durch ihre Mutter zu entgehen, geht Gerda O. mit Erreichen der Volljährigkeit nach London. Dort arbeitet sie als Au-pair-Mädchen und nimmt verschiedene Nebentätigkeiten an, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Dies alles geschieht gegen den Willen ihrer Eltern, was nicht dazu beiträgt, die ohnehin schon sehr lose Bindung an das Elternhaus zu verbessern.

In London kommt Gerda O. erstmals mit kommunistischem Gedankengut in Berührung. In ihrem linken Freundeskreis werden politische Fragen diskutiert und der Marxismus als erstrebenswerte Maxime des politischen Lebens angesehen. Ein Grund dafür, dass sich auch Gerda O. an den Gesprächen beteiligt, könnte die schon erwähnte sehr strenge elterliche Erziehung sein. Der Sozialismus bildet für sie vielleicht einen Gegenpol zu den religiös-konservativen Lehren aus ihrem Elternhaus. In den Diskussionen sieht sie schließlich ihre Antihaltung gegenüber der katholischen Kirche bestätigt.

Im Januar 1964 zieht sie nach Paris, um auch hier als Au-pair-Mädchen zu arbeiten und an der Alliance Francaise französisch zu lernen. Ihre einzigen Freunde in Frankreich sind die Teilnehmer des Französischkurses. Unter ihnen ist auch der siebzehn Jahre ältere Herbert S., ein Agent des MfS. Gerda O. verbindet schnell eine tiefe Zuneigung zu ihm, da dieser angeblich auch keine persönliche Bindung an das Elternhaus hat, sensibel ist, sie ernstnimmt und ihre politische Einstellung teilt. In nächtelangen Gesprächen kann er sie vollends von der marxistischen Idee überzeugen. Hinzu kommt, dass er es versteht, sie „aus ihrer sexuellen Verkrampfung zu lösen und langsam eine intime Beziehung aufzubauen“. Ein Schlüsselereignis für die Festigung der Beziehung ist seine Offenbarung ihr gegenüber im Juli 1964. Für sie ist dieser Vertrauensbeweis und das Argument, es sei für den Frieden, Grund genug, ihm auf eine Reise nach Ost-Berlin Ende Juli 1964 zu begleiten. In Ost-Berlin lernt sie Vorgesetzte von Herbert S. kennen. Gerda O. ist begeistert von dem freundlichen Empfang und sagt ihre Mitarbeit zu.

Wieder in Paris bewirbt sie sich auf Anraten Herberts beim Auswärtigen Amt und reist im August noch einmal mit ihrem Geliebten nach Ost-Berlin, um sich schriftlich zu verpflichten und nachrichtendienstlich geschult zu werden. Bei diesem Besuch kommt es zu einer ersten ernsten Auseinandersetzung mit Herbert S. Während dem Berlin-Aufenthalt leben beide in der Ein-Zimmer-Wohnung von einer ehemaligen Freundin Herberts, mit der er auch ein uneheliches Kind hat. In den Nächten muss Gerda O. miterleben, wie es zwischen ihrem Geliebten und dessen Exfreundin zu Intimitäten kommt.

Doch beide finden wieder zueinander und leben bis Oktober 1965 gemeinsam in Paris. Ab November arbeitet Gerda O. beim Auswärtigen Amt in Bonn. Die Bekanntschaft zu Herbert verschweigt sie zunächst. Er folgt drei Monate später nach Deutschland und lebt die erste Zeit in Köln. Die Wochenenden verbringen sie gemeinsam. Sie übermittelt dann die Informationen, die er später an Berlin weitergibt.

Im April 1966 wird Gerda O. in das Referat TELKO versetzt. Hier werden alle von den Botschaften und Auslandsvertretungen kommenden Fernschreiben dechiffriert und weiterverteilt. Folglich ist diese Position für die nachrichtendienstliche Aufklärung besonders wertvoll. Aus diesem Grund werden Gerda O. und Herbert S. auch bei einem Treffen in Brünn in der ehemaligen Tschechoslowakei ein Orden der DDR in Gold und eine Geldprämie im Rahmen eines militärischen Zeremoniells verliehen. Den Orden muss sie hinterher aus Sicherheitsgründen wieder abgeben. Hier überkommen Gerda O. erste Zweifel an der Richtigkeit ihrer nachrichtendienstlichen Tätigkeit.

Im Frühjahr 1968 bemüht sie sich um eine kurzfristige Abordnung an die Botschaft in Washington. Grund dafür ist, dass sie zwischenzeitlich, ohne Herberts Wissen, ein intimes Verhältnis mit einem ebenfalls bei der TELKO beschäftigten Kollegen aufgenommen hat und dieser Kollege an die Botschaft versetzt worden ist. Wieder in Deutschland beichtet sie Herbert S. ihr Verhältnis; dieser reagiert darauf sehr ungehalten.

Gerda O. heiratet am 25. Oktober 1968 Herbert S. in Bonn. Mit der Hochzeit haben sie gewartet, bis die Sicherheitsüberprüfung beim Auswärtigen Amt abgeschlossen ist und sie sich eingearbeitet hat.

Seit 1970 werden die Zweifel an ihrer Verratstätigkeit immer größer. Gleichfalls verschlechtert sich ihr Verhältnis zu Herbert. Gerda S.-O. kann sich aus Angst trotzdem nicht zu einer Offenbarung durchringen. Die Führungsoffiziere vom MfS haben oft erklärt, dass westdeutsche

Behörden enormen psychischen Druck auf die Angeklagten ausüben würden und den Fall einer Sekretärin, die in Untersuchungshaft Selbstmord beging, als Paradebeispiel angeführt. Herbert S. dagegen will nicht länger nur „Briefträger“ sein und bemängelt aus seiner eigenen Frustration heraus immer öfter die Quantität und Qualität ihrer Arbeit.

Im Oktober 1972 nimmt Gerda S.-O. die Tätigkeit als Fremdsprachensekretärin an der Botschaft in Warschau auf. „Zum einen hatten sich die seit längerer Zeit bestehenden Spannungen in ihrer Ehe so verstärkt, dass ihr dringend an einer räumlichen Trennung von S. lag. Außerdem wollte sie sich durch eigene Anschauung davon überzeugen, ob ihre immer noch vorhandene politische Einstellung, mit der sie ihre nachrichtendienstliche Tätigkeit rechtfertigte, durch die tatsächlichen Verhältnisse in einem kommunistischem Land bestätigt wurden.“ Doch in Polen verschlechtert sich ihre psychische Situation immer mehr. Sie lernt einen polnischen Physiker kennen, mit welchem sie eine intime Beziehung eingeht.

Im Januar und Februar 1973 hat sie ein kurzes Verhältnis mit dem verheirateten Sicherheitsbeauftragten der Botschaft. Dieses löst sie aber, als sie im März den Journalisten Wolf-Dietrich G. kennen lernt. Der Sicherheitsbeauftragte der Botschaft hat dienstlich mit dem Journalisten zu tun und bittet Gerda S.-O. darum, das Verhältnis zu verschweigen. Im Verhör sagt er später aus, er habe nur ein intimes Verhältnis mit Gerda S.-O. aufgenommen, um ihr Vertrauen zu gewinnen. Schließlich habe er gemerkt, dass sie Probleme habe.

Während des Polen-Aufenthalts übermittelt Gerda S.-O. gesammelte Informationen bei diversen Treffs persönlich.

Ostern 1973 trifft sich Gerda S.-O. ein letztes Mal mit ihrem Ehemann. Auf einer Polenrundreise wollen sie bezüglich ihrer Ehe zu einer Entscheidung kommen. Sie macht ihm dabei unmissverständlich klar, dass sie sich von ihm trennen möchte. An einem Abend in einem Restaurant kommt es zwischen den beiden zu einem heftigen Streit. Herbert S. ist stark alkoholisiert, als sie auf das Zimmer gehen. Gerda S.-O. sagt im Verhör über diesen Abend später: „Völlig unerwartet begann er dort sofort auf mich zu schimpfen und mich anzuschreien. Von früher her ist mir bekannt, dass mein Mann zu Gewalttätigkeiten neigt. Obwohl er mich bisher kaum geschlagen hatte, schlug er in dieser Nacht wiederholt auf mich ein, so dass ich im Gesicht und am Körper blutunterlaufene Schwellungen davontrug.“ Dadurch wird Gerda S.-O. in ihrem Entschluss gefestigt, sich zu offenbaren. Eine große Hilfe ist ihr dabei Wolf-Dietrich G., der ihr zuhört und sie, so gut er kann, unterstützt. In der Nacht vom 27. zum 28. Mai 1973 vertraut

sie sich ihm schließlich an. Bevor sie sich allerdings auch den deutschen Behörden stellt, ruft sie ihren Noch-Ehemann in Westdeutschland an und warnt ihn. So findet die Polizei nur noch die Geliebte des Herbert S. in dessen Wohnung an, er kann rechtzeitig fliehen. Herbert S. wird nach der Offenbarung seiner Ehefrau vom MfS an die Schwarzmeerküste in Bulgarien geschickt, um dort einen Urlaub - ohne jeglichen nachrichtendienstlichen Hintergrund - zu verleben.

Nach einigem Überreden ist Gerda S.-O. dann auch bereit, nach Deutschland zu fliegen und sich den Sicherheitsbehörden zu stellen. Sie lässt sich auch nicht von einem Anruf ihres Mannes abhalten oder von der ihr gebotenen Fluchtmöglichkeit am Warschauer Flughafen, als ein Fremder ihr einen amerikanischen Pass reicht und fragt, ob dieser ihr gehören würde.

Insgesamt hat Gerda S.-O. Verrat in mindestens 500 Fällen verübt. Dafür hat sie neben Sonderzuwendungen und kleinen Geschenken monatlich 300 DM bekommen. Von einem materiellen Anreiz kann somit wohl keine Rede sein.

Nach der Scheidung von Herbert S. 1974 heiratet Gerda O. Wolf-Dietrich G.. Mit ihm und ihrem gemeinsamen Sohn leben beide mittlerweile in Spanien. Und obwohl sie sich im Ausland aufhielt, erschien sie ohne förmliche Ladung zur Hauptverhandlung und zur Urteilsverkündung und trat die dreijährige Gefängnisstrafe an. Dabei war ihr sicherlich die Unterstützung ihres neuen Ehemanns eine große Hilfe.

### 3.2.2 Kurzanalyse:

#### 3.2.2.1 Motive:

Liebe	++
Geld, Wertgegenstände	--
Kompromatsoption durch Fehlverhalten	-
Weltanschauung, Überzeugung, Ideologie	++
Empfindlichkeit bei subjektiv als gravierend empfundenen Niederlagen; fehlende Frustrationstoleranz	--
Geltungsbedürfnis, Bestätigung	+

#### 3.2.2.2 Persönlichkeitsmerkmale:

Schüchtern	0
Religiös	--
Intelligent	++
Politisch rechts orientiert	--
Politisch links orientiert	++
Bieder	0
Sexuell gestört	0
Psychisch gestört	0

### 3.2.2.3 Deskriptive Daten:

Elternhaus:	Erziehungsstil: Verhältnis zum Vater: Verhältnis zur Mutter: Politische Einstellung: Religiöse Einstellung:	konservativ, streng, sehr katholisch, autokratisch sehr schlecht sehr schlecht eher rechts orientiert streng katholisch
Anzahl Geschwister:		ein jüngeres
Schulabschluss:		Mittlere Reife
Arbeitgeber bei Verrat:		AA
Jahr:	der nd Einlassung: der Verhaftung:	1964 1973
Alter der Frau:	bei Kennenlernen Romeo bei nd Ansprache: bei Festnahme:	20 20 29
Altersunterschied Romeo:		sie ist 17 Jahre jünger
Dauer Verratstätigkeit:		9 Jahre
Ansprache:		klar
Anzahl der FO		1
Intime Beziehungen:	mit FO: Neben dem/den FO: vor Beziehung zu FO:	1 mindestens 4 eher keine
Ehen:	vor nd Tätigkeit: mit einem FO: nach der nd Tätigkeit:	- 1968, Scheidung 1974 seit 1974
Abtreibungen:	vor nd Tätigkeit: während nd Tätigkeit:	eher keine keine Angaben möglich
Krankheiten:	psychisch: organisch, mit vermutlich psychischen Ursachen:	s. o. s. o.
Psychologische Behandlungen:	Vor nd Tätigkeit: während nd Tätigkeit:	- -
Urteil:		3 Jahre Freiheitsstrafe

### **3.3 Der Fall Dagmar K.-S.**

#### **3.3.1 Falldarstellung:**

Dagmar R. wird am 11. Oktober 1946 in Schweina geboren. Zwei Jahre später flüchtet sie mit ihren Eltern über die grüne Grenze zu Angehörigen des Vaters in Franken. Während die Eltern nach München ziehen, bleibt Dagmar K.-S. bis zu ihrem neunten Lebensjahr bei ihrer Großmutter in Franken, zu der sie ein inniges Verhältnis hat. Danach zieht sie zu ihren Eltern. Diese streiten sich oft, der Vater trinkt und schlägt die Tochter. Sie verbringt mehrfach Erholungsurlaube aufgrund immer wiederkehrender Mandelentzündungen im Schwarzwald. Im Jahr 1960 lassen sich die Eltern scheiden. Die Tochter bleibt bei der Mutter.

Drei Jahre später lernt Dagmar R. Jochen K.-S. kennen. Im Mai 1965 heiraten beide, da sie schwanger ist. Deshalb bricht sie das Gymnasium wenige Wochen vor Erlangen der Mittleren Reife ab. Im Oktober wird die Tochter Petra geboren. Im Jahre 1967 wird sie erneut schwanger, lässt aber abtreiben, um die finanzielle Lage der jungen Familie nicht noch mehr zu verschlechtern. Nach der Geburt Petras arbeitet Dagmar K.-S. bei verschiedenen Firmen und Journalisten als ungelernte Sekretärin, damit ihr Ehemann Betriebswirtschaft studieren kann. Dieses Studium beendet er 1969. Im gleichen Jahr beginnt das Ehepaar einen Partnertausch mit einem befreundeten Schauspielerehepaar. Dabei verliebt sich die Frau in Jochen K.-S.. Sie will eine Beziehung mit ihm eingehen, versucht sich umzubringen und intrigiert bei seiner Schwester gegen seine Ehefrau. Er selbst empfindet auch tiefe Zuneigung für sie. Dadurch kommt es natürlich zu großen Spannungen zwischen Jochen und Dagmar K.-S.. Sie hat in der Folgezeit mehrere Affären. Im Jahre 1971 trennen sie sich zum ersten Mal, zwei Jahre später folgt dann der endgültige Bruch.

Daraufhin verlebt Dagmar K.-S. im August 1973 ihren ersten Urlaub allein mit ihrer Tochter an der Schwarzmeerküste in Bulgarien. Am zweiten Urlaubstag fällt ihr ein Mann auf, der mit Petra spielt. Im Laufe des Tages stellt er sich ihr als Ingenieur Herbert R. vor und legt sich neben sie. Schnell entwickelt sie Sympathien für den zwanzig Jahre älteren Mann und wird mit ihm intim. Er ist für sie ein „Frauentyp“. Sie erzählt ihm von ihren Probleme und Sorgen. Gegen Ende des Urlaubs vertraut Herbert R. der Dagmar K.-S. an, dass er aus Ost-Berlin komme und sie ihn nur dort wiedersehen könne, falls sie dies wünsche. Er gibt ihr 200 DM für die Reisekosten.

So reist sie in der ersten Septemberhälfte nach Ost-Berlin, bleibt aber nur einen Tag, da Herbert R. ihr gesteht, noch verheiratet zu sein, aber auf die Scheidung zu warten. Beide schreiben sich regelmäßig Briefe. Ende Oktober fliegt sie wieder nach Berlin und dann noch einmal Ende November. Bei diesem dritten Treffen erklärt Herbert R. seiner Geliebten, dass er in Wahrheit Mitarbeiter des MfS sei. Bei dieser Begegnung kann er Dagmar K.-S. zur Mitarbeit für das MfS gewinnen, da er ihr erklärt, nur auf diese Weise die Beziehung zu ihr aufrecht erhalten zu können. Am 1. Dezember wird sie schriftlich zur Zusammenarbeit und Verschwiegenheit verpflichtet und ein gewisser Martin versucht, sie ideologisch zu festigen. Von nun an sehen sie sich alle drei bis vier Wochen. Die Kosten übernimmt jedes Mal Herbert R.. Bei diesen Treffen beredet Dagmar K.-S. besonders ihre Sorgen mit dem Romeo. Dieser bestärkt sie in ihrem Entschluss, sich scheiden zu lassen und sich beruflich in Richtung Bonn zu orientieren. Herbert R. bezahlt ihr einen Französischkurs, damit sie sich beim Auswärtigen Amt bewerben kann, gleichzeitig kann er sie davon überzeugen, dass es das Beste ist, die Tochter Petra in einem Schweizer Internat unterzubringen. 1974 übernimmt das MfS hierfür die gesamten Kosten, danach immer noch die Hälfte. Im Juni 1974 lassen sich Dagmar und Jochen K.-S. scheiden.

Die Bewerbung beim Auswärtigen Amt scheitert zwar an mangelnden Stenographiekenntnissen, Dagmar K.-S. zieht trotzdem, wie mit Herbert R. abgesprochen, nach Bonn und nimmt dort Anfang 1975 ohne Wissen des MfS eine Stelle als Sekretärin an einem Institut der Universität an. Zur gleichen Zeit nimmt sie Unterricht in Englisch, Französisch und Stenographie, um den Einstellungstest beim Auswärtigen Amt gegebenenfalls wiederholen zu können. Wieder bezahlt das MfS, mit dem sie über den Instrukteur Helmut, den sie alle zwei Monate trifft, Kontakt hält, alles. Sowohl während ihrer Beschäftigung an der Uni, als auch im Jahr zuvor in München unterhält sie kurze Liebesverhältnisse zu verschiedenen Männern.

Im Sommer 1975 bewirbt sich Dagmar K.-S., wieder ohne Wissen des MfS, auf eine in der Zeitung ausgeschriebene Stelle im Bundeskanzleramt. Ihr Ost-Berliner Arbeitgeber ist darüber sehr ungehalten und stellt aus Sicherheitsgründen kurzfristig jeden Kontakt zu ihr ein. Im Dezember tritt sie dann die neue Stelle an.

Zum Jahreswechsel 1975/76 trifft sie sich mit Herbert R. in Wien. Zwei Monate später erfolgt ein weiterer Kurzurlaub in Genf. Er erzählt ihr dabei von seiner Scheidung, die tatsächlich schon 1974 vollzogen wurde und stellt eine baldige Heirat in Aussicht.



Im März wird der Instrukteur Helmut durch das illegale Residentenehepaar Tony und Gudrun R. ausgetauscht. Mit diesem trifft sich Dagmar K.-S. fortan alle zwei Wochen. Das Ehepaar organisiert auch die Hochzeit von Herbert R. und seiner Geliebten. Sie bezahlen die Trauringe, die Dagmar K.-S. zuvor gekauft hat und fahren mit ihr im Mai 1976 nach Österreich. Das Ehepaar verbringt hier mit dem kleinen Sohn seinen Urlaub in einer Ferienwohnung. Dagmar K.-S. reist nur aus Legendengründen mit. Tatsächlich bleibt sie nur einen Tag dort, um dann mit einem gefälschten Ausweis von Wien nach Berlin zu fliegen. In Ost-Berlin lebt Dagmar K.-S. zusammen mit Herbert R. in einem Einfamilienhaus, das vom MfS nachrichtendienstlich genutzt wird. Am Abend vor der Hochzeit gesteht Herbert R., dass er in Wahrheit Herbert S. heißt. Hierbei handelt es sich um den Herbert S., der schon Gerda S.-O. zum Geheimnisverrat bewegen konnte. Ironischerweise befand er sich gerade im Zwangsurlaub, da sich Gerda S.-O. den Ermittlungsbehörden gestellt hatte und er folglich aus der BRD fliehen musste, als er an der Bulgarischen Schwarzmeerküste zufällig Dagmar K.-S. kennen lernte. Herbert S. erzählt ihr auch von seiner geschiedenen Ehefrau. „Aus den begeisterten Schilderungen“ entnimmt Dagmar K.-S., „dass diese Frau in nachrichtendienstlicher Hinsicht ein für sie nicht erreichbares Ideal verkörpert, an dem sie stets gemessen werden würde.“

Am 26. Mai 1976 heiraten Dagmar K.-S. und Herbert S. in einem Ostberliner Standesamt. Dafür wurde die Geburtsurkunde der in Thüringen geborenen Dagmar K.-S. besorgt und ein Personalausweis auf ihren Mädchennamen R. ausgestellt. Anschließend muss Dagmar K.-S. die Trauringe in Ost-Berlin zurücklassen. Über Österreich reist sie wieder nach Bonn. Zwischen der Hochzeit und der Verhaftung der Dagmar K.-S. trifft sie sich noch dreimal mit ihrem Ehemann. Ansonsten schreiben sie sich. Dabei gleichen die Briefe des Herbert S. eher schriftlichen Instruktionen als Liebesbriefen. Erst in den letzten Absätzen formuliert er seine angebliche Zuneigung ihr gegenüber: „...Es wäre schön, wenn man in den paar Tagen [damit spricht er die Kurzurlaube an; Anm. d. Verf.] alle Liebe und Sehnsüchte, Wünsche und auch Illusionen verwirklichen und nachholen und was noch wichtiger ist - überzeugend weitergeben könnte...Tausend Küsse, bitte schreib mir, dass du mich noch liebst ....“

Sie dagegen formuliert hauptsächlich ihre Liebe zu ihm und ihre Sorgen du Probleme: „...Man hat das Gefühl, als ob die Zeit schleichen würde. Hoffe von ganzem Herzen, dass wir dies alles nicht noch viele, viele Jahre ertragen müssen. Möchte endlich etwas von meinem Mann haben und nicht erst dann, wenn wir beide jenseits von

Gut und Böse sind. Irgendwann kommt doch mal der Zeitpunkt, wo man gerne einen festen Platz möchte und einen Partner, der zu einem gehört und der alles mit einem teilt. Diese langen Pausen zu überbrücken - das ist einfach sehr schwierig ....“

Dagmar K.-S. leidet immer öfter unter Kreislaufstörungen und sucht diesbezüglich auch einen Internisten auf, der die Ursachen hierfür eher im seelischen als im organischen Bereich sieht.

Im Sommer 1976 verlässt die Tochter Petra das Internat, um von nun an bei der Mutter leben zu können.

Am 4. Mai 1977 wird Dagmar K.-S. zusammen mit dem Residentenehepaar R. vorläufig festgenommen. Im polizeilichen Verhör verschleiert sie zunächst einige Tatsachen und gibt erst spät ihre Tat und die genauen Hintergründe zu. Das Geständnis ist dann allerdings auch sehr umfassend und belastet auch den von ihr geliebten Herbert S.

Im Rahmen ihrer Verratstätigkeit hat sie mündlich ausführliche Charakteristika über Kollegen und Vorgesetzte abgeliefert. Erst seit Mitte 1976 ist sie dazu übergegangen, offene Vorgänge aus ihrem Arbeitsbereich zu kopieren und an das Ehepaar R. weiterzugeben. Dabei benutzte sie eine mit einem Geheimschloß versehene Handtasche. Verschlusssachen hat sie ihren Aussagen nach nur mündlich überliefert. Über den Umzug des Kanzleramtes im Juli 1976 kann Dagmar K.-S. besonders viele Informationen liefern: Organisationspläne, Skizzen, Geschäftsverteilungsplan, etc. Insgesamt hat sie alle Informationen, die sie in irgendeiner Form erhalten konnte, weitergegeben. Sie konnte sich zwar gut persönliche Dinge von anderen Mitarbeitern merken, ging es aber um dienstliche Angelegenheiten, vergaß sie Zusammenhänge oft und übermittelte nur Bruchstücke oder Schlagworte.

In Form von Geschenken, Auslagenerstattungen, Reisekosten und Internatsgebühren hat Dagmar K.-S. bis zu ihrer Verhaftung ca. 39000 DM vom MfS erhalten. Trotzdem können die erheblichen finanziellen Zuwendungen nicht als Grund für die Einlassung mit einem östlichen Nachrichtendienst gesehen werden. Vielmehr hat Herbert S. es verstanden, ihr einerseits Liebe und Verständnis vorzuspielen, sie andererseits z. B. durch Erzählungen über die hervorragende Agententätigkeit seiner Exfrau zu einer erhöhten Verratstätigkeit zu bewegen. In der Zeit des Kennenlernens hat er ihr Zutrauen dadurch gewonnen, dass er ihr half, die ehelichen Schwierigkeiten zu meistern; später versuchte sie ihn durch besonders gute Leistungen zu imponieren. Während ihrer nachrichtendienstlichen

Tätigkeit unterhielt sie zwar verschiedene länger andauernde Verhältnisse zu Kollegen, diese Bindungen waren letztlich aber nie stark genug, um die Beziehung zu Herbert S. zu gefährden. Selbst die bis zur Festnahme andauernde Affäre zu einem Kollegen aus ihrer Zeit als Sekretärin an der Universität, der bereit war sie zu heiraten, vermochte nicht einen Bruch mit Herbert S. herbeizuführen. Die Mutter der Dagmar K.-S. bedauerte dies sehr und meinte, dass ihre Tochter dem Herbert S. hörig gewesen sein müsse.

Im Allgemeinen hätte keiner der Zeugen, mit Ausnahme ihres Schwiegervaters, ihr eine geheimdienstliche Tätigkeit zugetraut. Sie gilt als vollkommen unpolitisch.

Nach der Verhaftung musste Dagmar K.-S. feststellen, dass ihre Ehe mit Herbert S. ungültig war und die Liebe von Seiten des Herbert S. nur vorgegaukelt war, um sie zu einer nachrichtendienstlichen Tätigkeit zu motivieren. „In der Hauptverhandlung gegen Markus Wolf berichtete er freimütig und nicht ohne Stolz von seinen vielfältigen Bemühungen [die bis 1986 andauerten, Anm. d. Verf.] in Urlaubszentren des Ostblocks geeignete Werbekandidatinnen auszumachen.“

Das Ehepaar R. wird zwar auch vom Gericht verurteilt, gelangt jedoch über einen Agentenaustausch wieder in die DDR.

Vom Gericht wird Dagmar K.-S. im Mai 1979 zu vier Jahren und drei Monaten Freiheitsentzug verurteilt. Dadurch verliert sie das Sorgerecht für ihre Tochter Petra. Ihre Freunde und Bekannte, sowie einen langjährigen Liebhaber hat sie durch den von ihr begangenen Vertrauensmissbrauch, den sie „aus der heutigen Sicht schon sehr schlimm“ findet, verloren. Ihr Gesundheitszustand hat sich im Gefängnis verschlechtert. Dort erleidet sie einen Kreislaufkollaps und befindet sich längere Zeit in ärztlicher Untersuchung. Im April 1980 wird die Strafe zur Bewährung ausgesetzt.

### 3.3.2 Kurzanalyse:

#### 3.3.2.1 Motive:

Liebe	++
Geld, Wertgegenstände	-
Kompromatsoption durch Fehlverhalten	--
Weltanschauung, Überzeugung, Ideologie	--
Empfindlichkeit bei subjektiv als gravierend empfundenen Niederlagen; fehlende Frustrationstoleranz	-
Geltungsbedürfnis, Bestätigung	++

#### 3.3.2.2 Persönlichkeitsmerkmale:

Schüchtern	-
Religiös	0
Intelligent	+
Politisch rechts orientiert	--
Politisch links orientiert	--
Bieder	--
Sexuell gestört	+
Psychisch gestört	+

### 3.3.2.3 Deskriptive Daten

Elternhaus:	Erziehungsstil: Verhältnis zum Vater: Verhältnis zur Mutter: Politische Einstellung: Religiöse Einstellung:	keine Angaben möglich sehr schlecht eher gut keine Angaben möglich keine Angaben möglich
Anzahl Geschwister:		-
Schulabschluss:		kein Schulabschluss wegen Schwangerschaft
Arbeitgeber bei Verrat:		Universität Bonn, BK
Jahr:	der nd Einlassung: der Verhaftung:	1973, Verrat ab 1975 1977
Alter der Frau:	bei Kennenlernen Romeo: bei nd Ansprache: bei Festnahme:	27 27 34
Altersunterschied Romeo:		sie ist 20 Jahre jünger
Dauer Verratstätigkeit:		2 Jahre
Ansprache:		klar
Anzahl der FO:		3
Intime Beziehungen:	mit FO: neben dem/den FO: vor Beziehung zu FO:	1 mehrere, mindestens 4 mehrere, mindestens 5
Ehen:	vor nd Tätigkeit: mit einem FO: nach nd Tätigkeit:	von 1965 bis 1974, ein Kind seit 5/1976 keine Angaben möglich
Abtreibungen:	vor nd Tätigkeit: während nd Tätigkeit:	1 -
Krankheiten:	psychisch: organisch, mit vermutlich psychischen Ursachen:	keine Angaben möglich Kreislauf- und Herzprobleme
Psychologische Behandlungen:	vor nd Tätigkeit: während nd Tätigkeit:	- keine Angaben möglich
Urteil:		4 Jahre, 3 Monate Freiheitsentzug

## 4 Analyse

Bei Betrachtung der achtzehn untersuchten Romeofälle stellt sich die Frage, welche Gründe für das Weitergeben von geheimen Informationen, also für das Begehen von Verrat, ausschlaggebend waren. Dabei greifen in der Regel mehrere Motive, Persönlichkeitsmerkmale und äußere Umstände ineinander. Selten gibt es nur einen einzigen Grund für einen solchen Vertrauensbruch, wie ein Verrat ihn darstellt. Hier werden also nicht die Gründe für Verrat im allgemeinen, sondern im Sinne der Romeomethode analysiert.

Ein Verrat in dieser Form schafft einen schwer zu durchbrechenden Teufelskreis: Durch den Verrat macht man sich strafbar. Diese Straftat bietet zum einen die Möglichkeit für den Nachrichtendienst einer fremden Macht Kompromate zu schaffen. Zum anderen verhindert das Bewusstsein über die Straftat aus Existenzangst eine Offenbarung, die gleichgesetzt wird mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, Verlust der gesellschaftlichen Stellung, Verlust von Freunden, Inhaftierung etc.

Zur Analyse der Ursachen für Verrat im Sinne der Romeomethode wurden verschiedene deskriptive Daten, Persönlichkeitsmerkmale und Motive zusammengetragen und nach der individuellen Gewichtung untersucht. Im folgenden sollen diese Einzelaspekte nun in einen Zusammenhang gesetzt werden und die individuellen Gewichtungen der Gründe für Verrat sollen dazu beitragen, allgemein gültige Aussagen, soweit bei achtzehn Fällen überhaupt möglich, zu treffen.

### 4.1 Deskriptive Daten

#### 4.1.1 Elternhaus

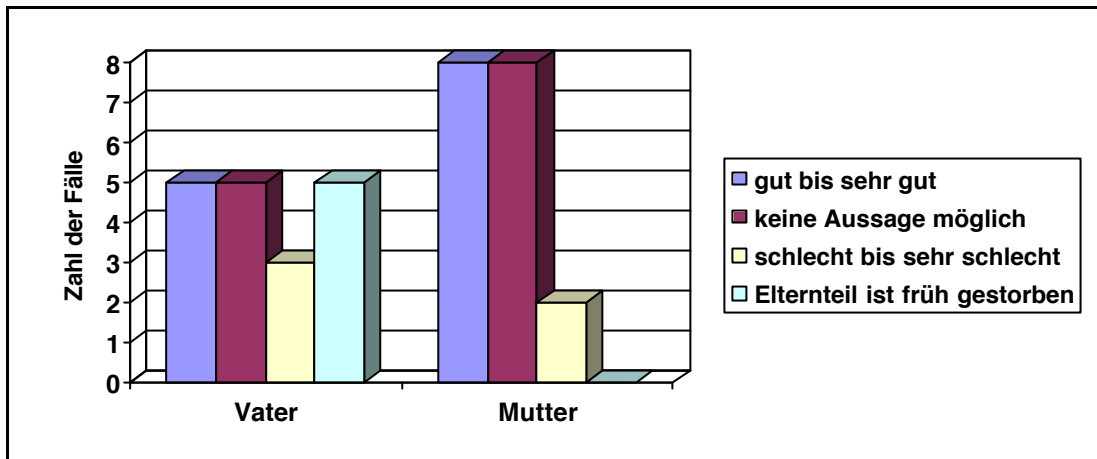
Liegen im Elternhaus Gründe für den späteren Verrat der Frauen? Lag es am Erziehungsstil, den politischen Einstellungen der Eltern oder ähnlichem?

##### **Erziehungsstil**

In dreizehn Fällen lassen sich keine Aussagen über den Erziehungsstil machen. In fünf Fällen ist das Elternhaus konservativ gewesen. In zwei von diesen fünf Fällen wird der Erziehungsstil der Eltern von den Frauen weiterhin als autokratisch und streng religiös beschrieben. In beiden Fällen (u. a. Gerda S.-O.) spielt das Elternhaus im Allgemeinen und der Erziehungsstil im Besonderen bei der Motivsuche eine übergeordnete Rolle. Im ersten Fall war die Frau so angepasst und hörig, dass sie ohne Hinterfragung nachrichtendienstliche Aufträge annahm. Ihren eigenen Angaben nach war sie zu schwach, sich aus

der Verbindung mit dem Romeo zu lösen. Im anderen Fall beschäftigte sich die Frau, wohl auch aus Trotz, nach dem Auszug aus dem Elternhaus mit dem Kommunismus. Sie rebellierte gegen ihre Eltern, indem sie gegenteilig zu deren Überzeugungen handelte und für sich selbst neue Werte suchte.

### Verhältnis zu den Eltern



Die schon angesprochenen Fälle hatten beide eine sehr schlechte Beziehung sowohl zur Mutter als auch zum Vater.

### Politische Einstellung im Elternhaus

Über die politische Einstellung der Eltern kann in elf Fällen keine Aussage getroffen werden. In sechs Fällen war das Elternhaus politisch rechts orientiert. Vier der Frauen aus politisch rechts orientiertem Elternhaus übernahmen die politischen Einstellungen und Überzeugungen der Eltern. In einem Fall waren Mutter wie Tochter antikommunistisch eingestellt, da der Vater der Frau in russischer Kriegsgefangenschaft starb.

### Religiöse Einstellung im Elternhaus

In fünfzehn Fällen gibt es zu diesem Aspekt nicht genügend Anhaltspunkte, um eine klare Aussage treffen zu können. In drei Fällen war das Elternhaus streng religiös. In zwei von diesen drei Fällen war später auch die Tochter religiös.

### Geschwister

Eine Frau hatte vier Geschwister, zwei Frauen hatten zwei Geschwister und in drei Fällen kann man darüber keine Aussage treffen. Bei der Betrachtung der Anzahl der Geschwister fällt jedoch auf, dass zwei Frauen Einzelkinder waren und zehn Frauen nur ein Geschwisterkind hatten. Dies ist bemerkenswert, da es zwischen den dreißiger und sechziger Jahren wohl eher üblich war, mehrere

Geschwister zu haben. Großfamilien waren damals noch in der Überzahl.

Zusammenfassend kann zum Elternhaus gesagt werden, dass es in drei Fällen besonders prägend für die weitere Entwicklung war und ein (Teil-)Grund für die nachrichtendienstliche Mitarbeit im Verhältnis zwischen Tochter und Eltern zu suchen ist. In zwei Fällen war das schlechte Verhältnis zum Elternhaus, wie schon angesprochen, mit ausschlaggebend für die weiteren Beziehungen der Töchter oder deren Umgang mit Politik. In einem Fall war es genau umgekehrt. Ihr überaus gutes Verhältnis zu den Eltern führte dazu, dass sie deren politische Einstellung voll und ganz teilte. Ihre Überzeugung führte letztlich auch zum Geheimnisverrat. Ihre Eltern kannten die meisten Hintergründe der Beziehung zwischen ihrer Tochter und dem Romeo; letztlich konnten sie die Verlobung zwar nicht gutheißen, sie billigten sie aber.

#### **4.1.2 Schulabschluss:**

Schulabschluss	Zahl der Fälle
Abitur	3
Mittlere Reife	5
Volksschulabschluss	3
Sonstiges	3
Keinen Abschluss	2
Keine Angaben	2

Bezüglich der Schulbildung kann anhand dieser Tabelle kein Pauschalurteil gefällt werden (siehe hierzu auch 4.2.3).

#### **4.1.3 Ansprache zur nachrichtendienstlichen Tätigkeit**

Die Ansprache erfolgte in fünf Fällen unter Legende. In zwei Fällen wurden die Frauen anfangs unter Legende angesprochen, später offenbarte sich der Romeo den Frauen. In einem Fall wurde die Frau wahrscheinlich gar nicht angesprochen, sondern nur indirekt durch Befragung abgeschöpft. Zehn Frauen wurden klar angesprochen. An dieser Vielzahl an Möglichkeiten der Ansprache bei nur achtzehn Fällen erkennt man die Fähigkeit der östlichen Nachrichtendienste, flexibel und individuell auf jede Persönlichkeit zu reagieren. Eine Pauschalantwort ist nicht möglich.



#### **4.1.4 Dauer der nachrichtendienstlichen Tätigkeit:**

In einem Fall dauerte die nachrichtendienstliche Tätigkeit nur zwei Jahre (Dagmar K.-S.). In einem anderen Fall dauerte sie zwanzig Jahre länger. Durchschnittlich betrug die nachrichtendienstliche Tätigkeit neun Jahre und zwei Monate.

#### **4.1.5 Altersangaben**

Alter der Frau bei Kennenlernen: Die Frauen waren beim Kennenlernen des Romeos durchschnittlich 28,8 Jahre alt. Die jüngste war erst siebzehn, als sie ihren Romeo zum ersten Mal traf, die älteste fünfundvierzig.

Alter der Frau bei der nachrichtendienstlichen Ansprache: Bei der nachrichtendienstlichen Ansprache waren die Frauen im Durchschnitt 30,6 Jahre alt. Dabei kann in einem Fall keine Angabe gemacht werden. Zwischen dem Kennenlernen und der Ansprache lagen damit im Durchschnitt knapp zwei Jahre.

Altersunterschied Frau-Romeo: Neun Frauen waren zwischen zwei und sieben Jahre jünger. Das sind sicherlich durchschnittliche Werte. In zwei Fällen können keine Angaben gemacht werden. Eine Frau war neun, eine siebzehn und eine sogar zwanzig Jahre jünger als der Romeo. Eine Frau war wenige Monate älter, eine neun Jahre und zwei zwölf Jahre älter. Dies sind ungewöhnlichere Werte.

Bei den Durchschnittswerten muss eine gewisse Ungenauigkeit einkalkuliert werden, da die Einzelangaben auch nicht immer exakt sind, manche Daten fehlen vollständig.

#### 4.1.6 Psychische Krankheiten/ Psychologische Behandlungen

	keine	k. A. möglich	vorhanden
Psychische Krankheit		14 Fälle	4 Fälle
Organische Krankheit, mit psychischen Ursachen		16 Fälle	2 Fälle
Psychologische Behandlung vor der nd Tätigkeit	12 Fälle	3 Fälle	3 Fälle
Psychologische Behandlung während der nd Tätigkeit	10 Fälle	4 Fälle	4 Fälle

Wie diese Tabelle zeigt (siehe auch 4.2.5), treten in einer Reihe von Fällen psychische Störungen während der nachrichtendienstlichen Tätigkeit auf. Ebenfalls sind einige Frauen schon vor Aufnahme der Agententätigkeit psychisch gestört. Pauschalisierungen kann man hier jedoch auch nicht vornehmen.

#### 4.1.7 Urteil

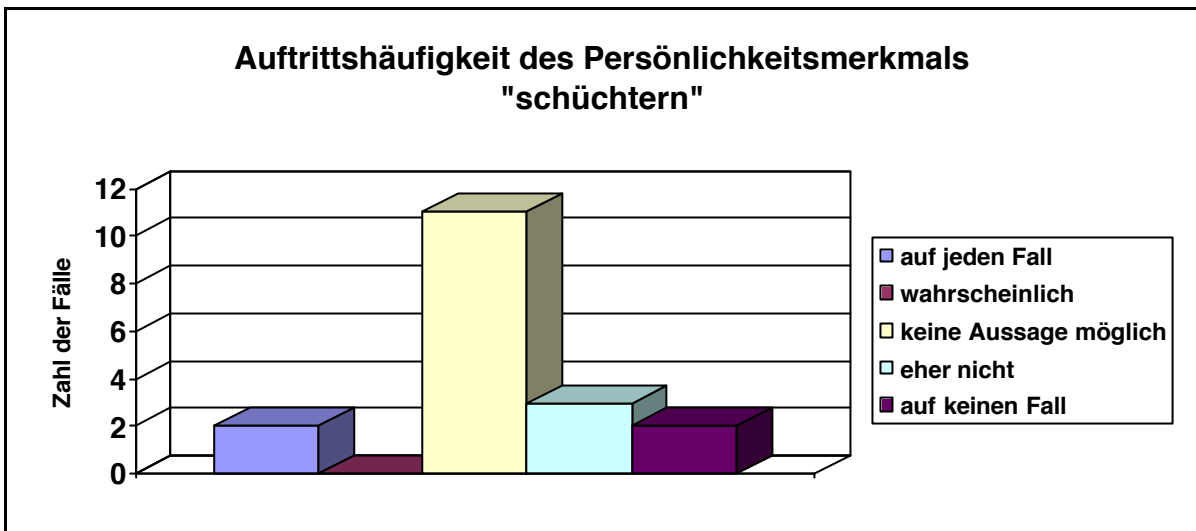
Sechs Frauen wurden nicht bestraft, da sie entweder vor ihrer Festnahme in die DDR flüchteten, in diesen Fällen ist die Verfolgungsfrist mittlerweile verjährt, oder aus anderen Gründen (psychischer Zustand, etc.) vom Gericht nicht belangt wurden. Eine Frau beging Selbstmord, eine erhielt eine erhebliche Geldbuße und zwei Frauen erhielten eine Bewährungsstrafe. Neun Frauen erhielten durchschnittlich eine Strafe von sechsdreiviertel Jahren.

### 4.2 Persönlichkeitsmerkmale

#### 4.2.1 schüchtern

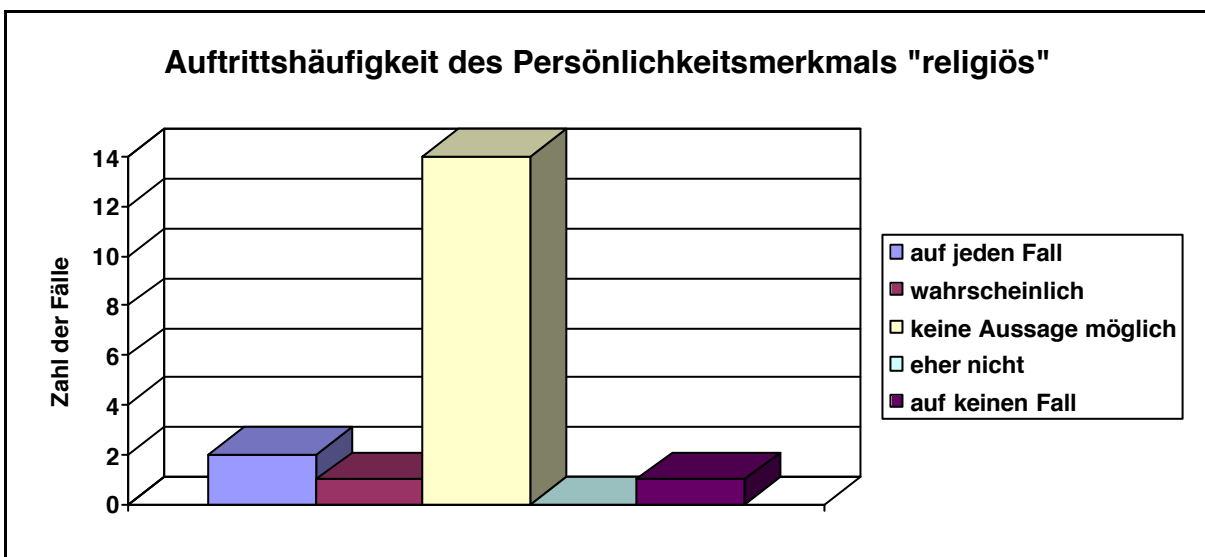
In den Beschreibungen in der Presse werden die Sekretärinnen gerne als schüchtern dargestellt. Diese Behauptung kann nicht bestätigt werden. Zum einen ist es schwierig aus den wenigen persönlichen Aussagen und Informationen der Frauen direkt und bestimmt auf deren Charaktereigenschaften zu schließen, zum anderen kann man an folgender Grafik erkennen, dass es unmöglich ist, eine

Kernaussage in Form einer Pauschalisierung zu treffen. Hierfür ist das Ergebnis zu durchmisch.



#### 4.2.2 religiös

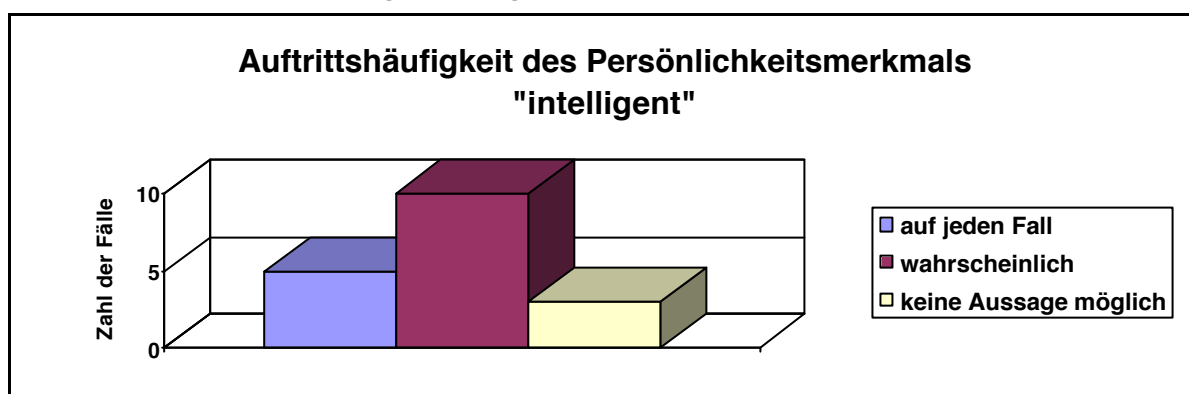
Interessant ist die Frage, ob die Frauen religiös eingestellt waren. In so einem Fall hätte ihnen ihre Verratstätigkeit noch verwerflicher vorkommen müssen. Interessant ist die Frage vor allem in Hinblick darauf, dass auch eine ehemalige Ordensschwester, Edith Drexler, bereitwillig für das MfS spionierte.



#### 4.2.3 intelligent

Es lässt sich ebenfalls kaum anhand von Vernehmungsprotokollen oder Urteilsschriften erkennen, ob jemand intelligent ist oder nicht. Da es nicht möglich war, die Frauen entsprechenden Tests zu

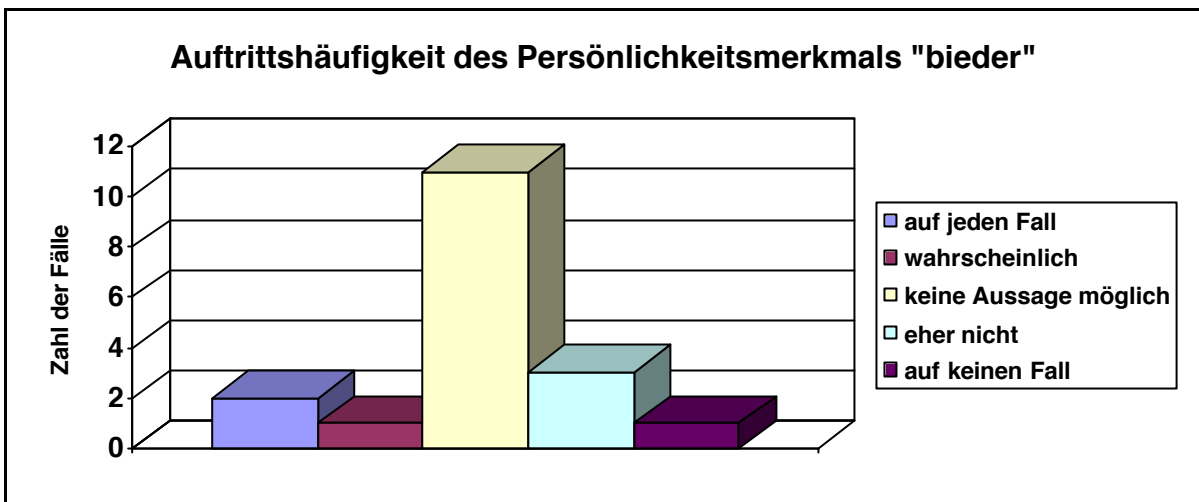
unterziehen, ist bei den Kurzanalysen grundsätzlich davon ausgegangen worden, dass keine Aussage möglich ist. Nur, wenn eine Begründung vorgelegt werden konnte, wurde zwischen „wahrscheinlich intelligent“ und „auf jeden Fall intelligent“ differenziert. Tatsächlich muss jede Frau mehr oder weniger durchschnittlich intelligent gewesen sein, anderenfalls hätten sie nicht so erfolgreich an diversen Sprach- und Sekretärinnenkursen teilnehmen können und wären wohl auch kaum in die Vorzimmer der Chefetagen vorgedrungen. In manchen Fällen schien aus diesem Grund die Aussage, dass die Frauen mehr als nur durchschnittlich intelligent sind, belegbar. Dabei handelt es sich um die Fälle, bei denen differenziertere Aussagen möglich waren.



Somit lässt sich auch das Klischee, die Frauen seien dumm gewesen, nicht halten.

#### 4.2.4 **bieder**

Ein weiteres Klischee – die Frauen waren bieder. Auch hier lassen sich nur in den seltensten Fällen konkrete Aussagen treffen. Es liegen zumeist nicht genügend Anhaltspunkte vor, die eine solche Behauptung rechtfertigen würden. Das Ergebnis ist einmal mehr zu durchmischt.



#### 4.2.5 psychisch gestört

Hierzu kann gesagt werden, dass vier von achtzehn Frauen (22%) auf jeden Fall psychisch gestört waren. Drei weitere waren wahrscheinlich psychisch gestört. Somit lag insgesamt bei sieben Frauen (39%) eine wie auch immer geartete psychische Störung vor. Über die genaue Art der Störung wurde in der jeweiligen Fallbeschreibung, soweit möglich, eingegangen.

#### 4.2.6 Gesamtbetrachtung der Persönlichkeitsmerkmale

Die Persönlichkeitsmerkmale zusammenfassend kommt man zu dem Ergebnis, dass es nicht möglich ist, konkrete und belegbare Aussagen über die einzelnen Merkmale zu treffen. Es gibt zu wenig direkte Informationen von den Frauen selbst. Auch persönliche Befragungen mindestens zehn Jahre nach der Verratstätigkeit hätten kein unverfälschtes Bild von den Frauen abgeben können.

## 4.3 Motive

Es gibt in jedem Fall Motive, die eine übergeordnete Rolle spielen, sozusagen Hauptmotive. Im folgenden werden, wenn keine differenzierteren Angaben gemacht werden, diese Hauptmotive betrachtet.

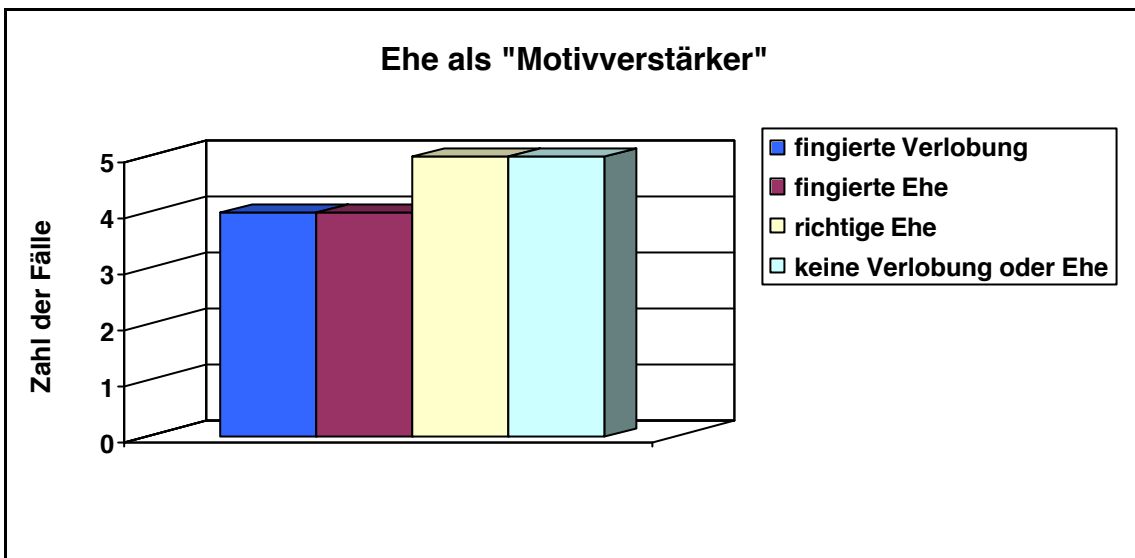
### 4.3.1 Liebe

„Liebe“ ist das kennzeichnendste Element der Romeomethode. Wie schon in Kapitel 2.1 angesprochen, wird „Liebe“ von der Seite der Romeos mit allen Mitteln, zum Beispiel dem Eingehen einer Ehe, vorgespielt, von den Zielpersonen aber tatsächlich empfunden.

Diese Schwarz-Weiß-Malerei spiegelt natürlich nicht die Realität wider. Zwar spielte Liebe in allen Romeo-Fällen für die Frauen eine Rolle (in sechzehn von achtzehn Fällen, das sind 89%, sogar eine übergeordnete), doch haben auch manche Romeos „Liebe“ für ihre Zielperson empfunden (in fünf von achtzehn Fällen, folglich 28%). Für sieben Frauen gab es nur einen Hauptgrund, Verrat zu begehen – Liebe. Darüber hinaus ist Liebe oft nicht das einzige Motiv für das Begehen von Verrat gewesen, wie im folgenden noch gezeigt wird.

In manchen Fällen lag bei den Frauen auch eine sexuelle Störung vor, so dass sie ihr übersteigertes sexuelles Verlangen mit Liebe verwechselten (in drei von achtzehn Fällen).

Da die Frauen in der Hälfte der untersuchten Fälle (genau 50%) neben ihren Romeo im Laufe der Zeit noch eine oder mehrere andere intime Beziehungen pflegten, stellt sich die Frage, inwieweit diese Frauen nicht eher eine feste Bindung suchten. Sie glaubten dann vielleicht, dass sie diese feste Bindung mit dem Romeo eingehen könnten, da er, wenn er auch oft nicht anwesend war, es verstand, ihnen Aufmerksamkeit und Zuneigung zu schenken und sie in eine emotionale Abhängigkeit zu führen. Diese emotionale Abhängigkeit entstand u. a. durch Verlobungen und Eheschließungen. Somit wurde durch das Eingehen einer Ehe das Motiv Liebe verstärkt.



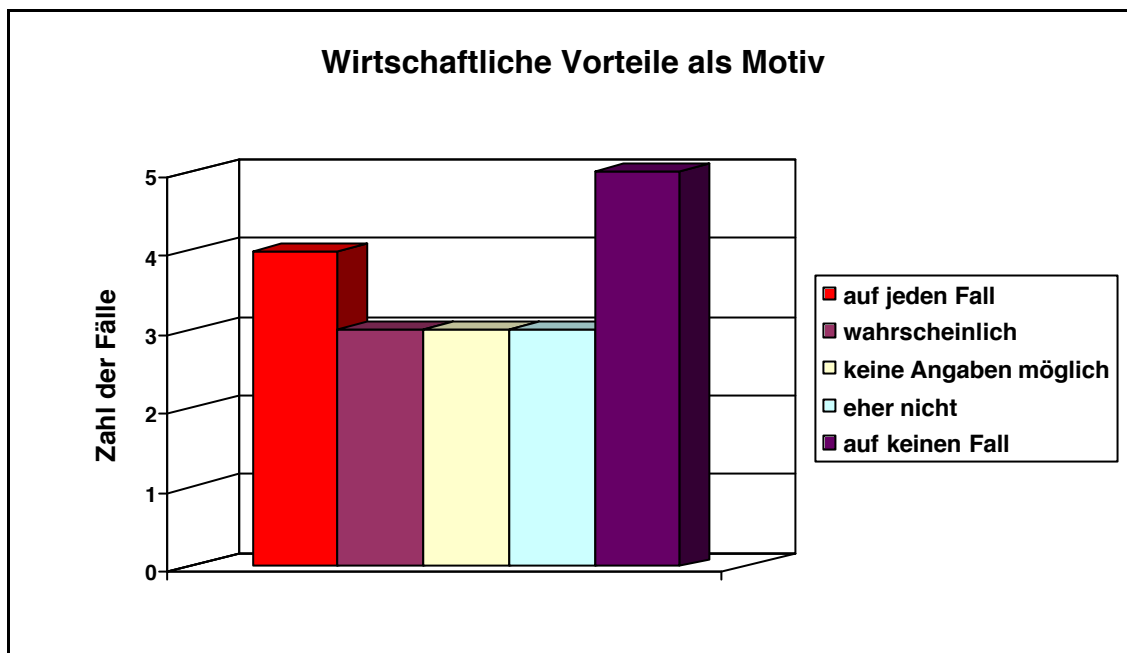
An diesem Diagramm erkennt man die Wichtigkeit des Motivverstärkers Ehe: In mehr als Dreiviertel der Fälle (78%) ging der Romeo eine Verlobung oder Ehe mit seiner Geliebten ein. Davon kann man in einem Viertel der Fälle aber davon ausgehen, dass die Ehe das Resultat einer echten Liebesbeziehung war.

#### **4.3.2 Geld, Wertgegenstände**

Wie schon in Kapitel 1 angesprochen, muss man das Motiv „Geld, Wertgegenstände“ differenziert betrachten. Wenn die Frauen regelmäßig finanzielle Zuwendungen, die einem Agentenlohn gleichkommen, erhalten haben, ist Geld sicherlich ein Grund für die Verratstätigkeit gewesen.

In manchen Fällen erhielten die Frauen aber keine monetäre Bezahlung für die Lieferung von geheimen Informationen. Sie erhielten zu Geburtstagen, Weihnachten und manchmal auch ohne direkten Anlass teure Luxusartikel, wie Schmuck, Pelzmäntel und Handtaschen. Darüber hinaus wurden ihnen die Kosten der Reisen mit ihren Romeos erstattet. Diese Art der materiellen Bezahlung haben manche Frauen nicht als solche erkannt. Für sie handelte es sich dabei um Aufmerksamkeiten ihrer Liebhaber. Diese Frauen fühlten sich geschmeichelt und sahen die Präsente als Zeichen der Zuneigung an. Ferner war es zu dieser Zeit wohl noch eher üblich, dass der Mann auf Reisen und beim Ausgehen sämtliche Kosten für die Frau übernahm. Der Einwand, dass es nach einer Weile aber hätte offensichtlich sein müssen, dass es sich auch hierbei um eine nachrichtendienstliche Entlohnung handelte, ist gerechtfertigt. Doch spielte dabei wohl Verdrängung eine große Rolle. Wer gesteht sich

schon gerne ein, dass er käuflich ist oder dass der Partner, den man liebt, gleiche Empfindungen nicht teilt und nur versucht, einen durch Geschenke bei Laune zu halten.



Somit lässt sich feststellen, dass wirtschaftliche Anreize in Form von Geld für vier Frauen (22,2%) ein wesentlicher Grund für die Agententätigkeit waren. Für fünf andere Frauen (28%) spielte dieses Motiv überhaupt keine Rolle. Für die restlichen Frauen waren wirtschaftliche Vorteile vielleicht ein nettes Beiwerk, ausschlaggebend werden sie nicht gewesen sein.

### 4.3.3 Kompromatsoption durch Fehlverhalten

Grundsätzlich bestand in allen Fällen für die östlichen Nachrichtendienste die Möglichkeit eines Kompromats aufgrund von persönlichem Fehlverhalten. Durch ihre nachrichtendienstliche Tätigkeit waren die Frauen erpressbar. Schließlich hätten sie im Falle einer Enttarnung den Arbeitsplatz verloren und einer Gefängnisstrafe ins Auge sehen müssen. Tatsächlich wurde ein Kompromat in diesem Sinne niemals ausgesprochen. Wenn eine Frau einmal Zweifel an der Richtigkeit ihrer Agententätigkeit bekam, wies ihr FO sie darauf hin, dass ihre Sicherheit nur durch eine weitere Mitarbeit gewährleistet werden könnte und dass man die Arbeit für einen Nachrichtendienst nicht so ohne weiteres beenden würde.

In zwei von achtzehn Fällen (also in 11%) kann man von einer erhöhten Kompromatsoption ausgehen. Diese Frauen sind gezielt geschwängert und anschließend zu einer in West-Deutschland gesetzlich verbotenen Abtreibung überredet worden.



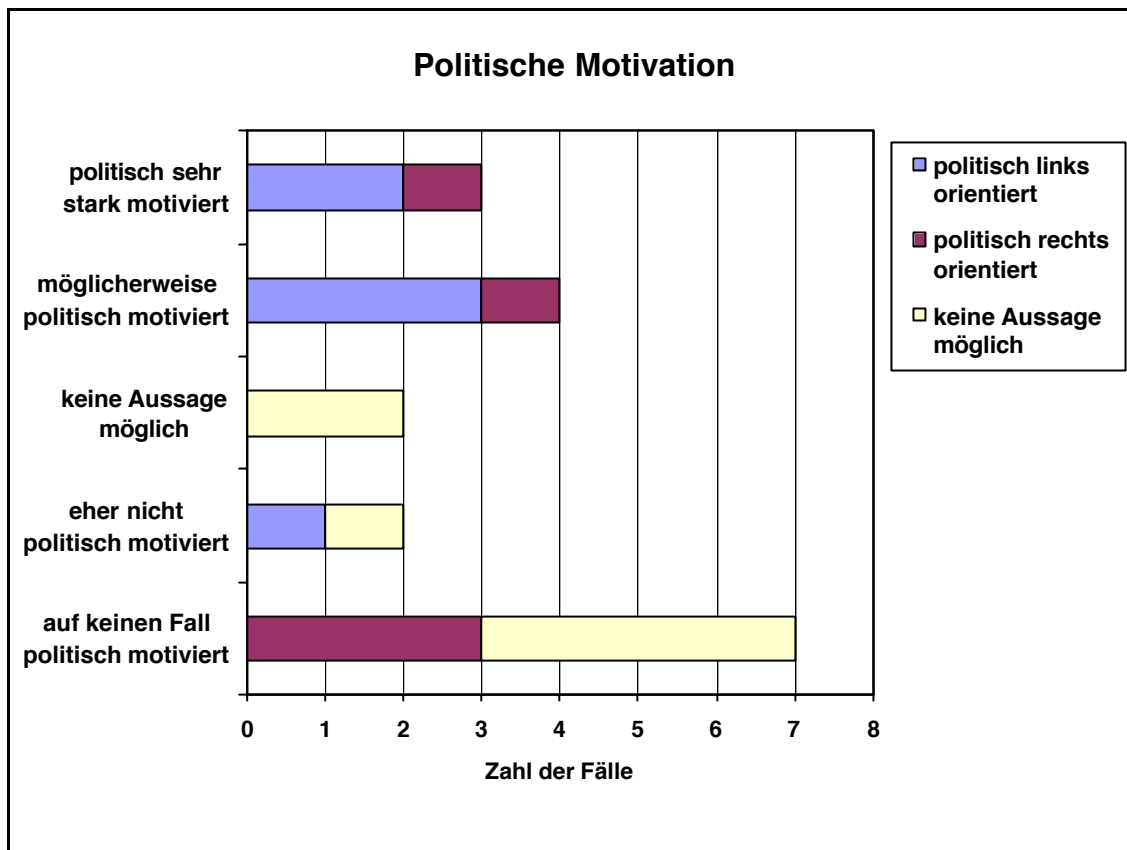
#### **4.3.4 Weltanschauung, Überzeugung, Ideologie**

Besonders die östlichen Nachrichtendienste versuchten zu Zeiten des Kalten Krieges ihre Agenten auch in ideologischer Hinsicht zu festigen und zu überzeugen. Politisch motivierte Spione waren im Idealfall nicht käuflich, sie wechselten nicht so schnell die Seite.

Wie das folgende Diagramm zeigt, gibt es nur in drei von achtzehn Fällen (17%) genügend Anhaltspunkte dafür, dass die Frauen politisch motiviert verraten haben. Davon wurde einer Frau vorgespielt, für eine rechtsgerichtete Organisation, die aus Nazis bestehen würde, tätig zu werden.

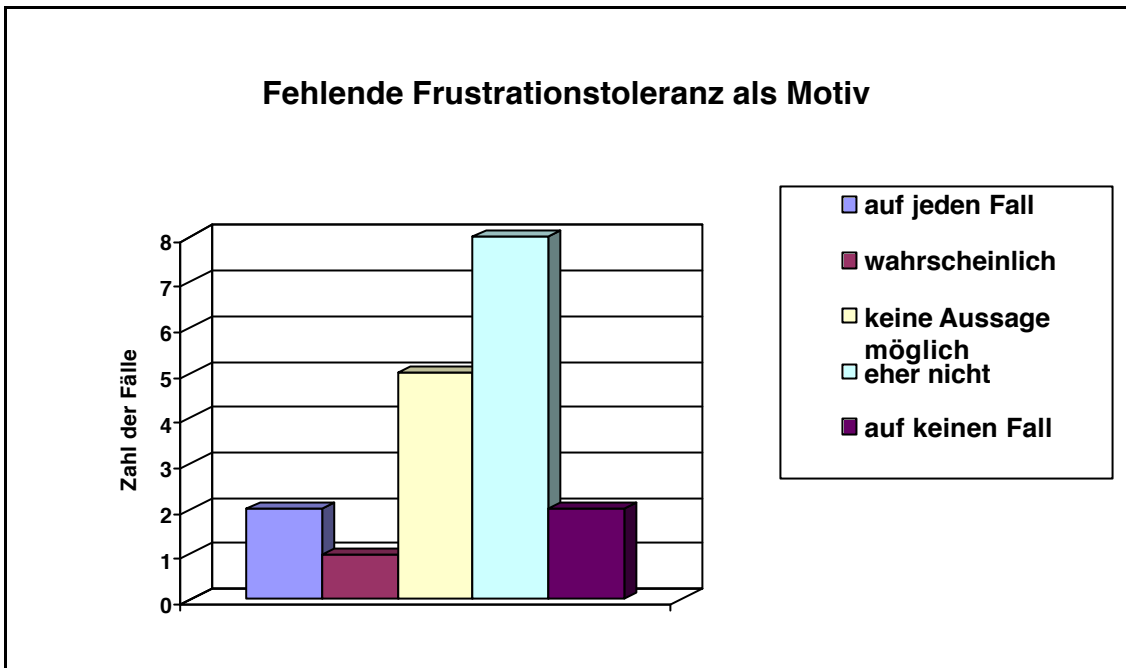
Von den achtzehn Frauen waren fünf (28%) politisch rechts orientiert. Dieser Begriff ist sehr weit auslegbar. Es wird dabei keine Aussage darüber gemacht, ob eine politisch rechts orientierte Frau eher Anhängerin der CDU war oder sogar Befürworterin nationalsozialistischen Gedankenguts. Des Weiteren waren sechs Frauen (33%) politisch links orientiert. Auch dieser Begriff ist weit auslegbar. Sieben Fälle kann man nach diesem Schema nicht einordnen. Wäre allerdings eine starke politische Motivation für den Verrat ausschlaggebend gewesen, wären darüber sicherlich Informationen vorhanden gewesen.

Demnach wurden die politischen Überzeugungen von einem Drittel der Frauen vor allem von links orientiertem Gedankengut geprägt. Diese Überzeugung war aber definitiv in nur zwei Fällen so stark, dass sie ein Motiv für die Aufnahme einer geheimdienstlichen Tätigkeit darstellte.



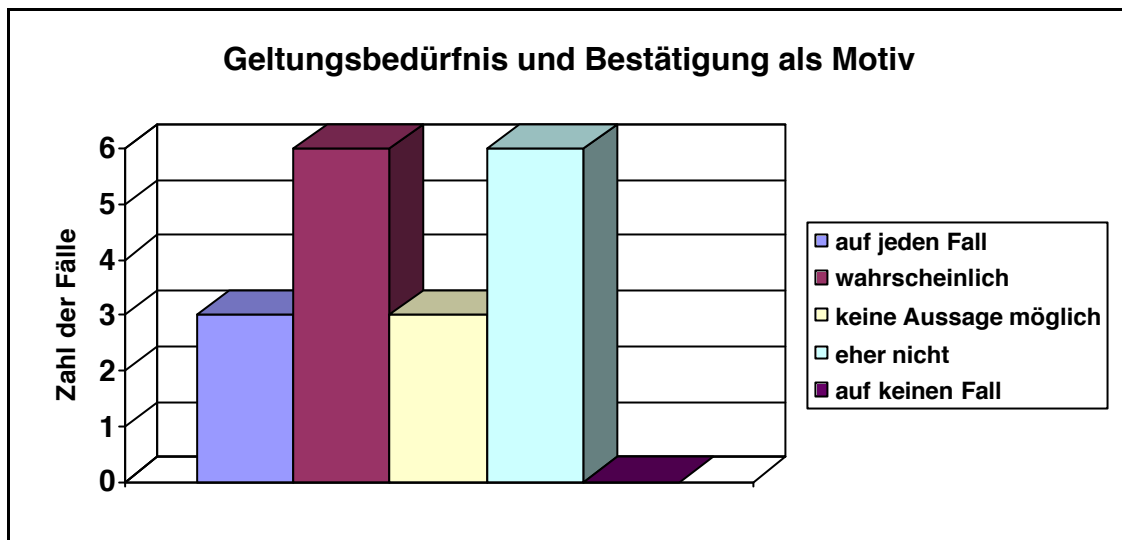
### 4.3.5 Fehlende Frustrationstoleranz

In einigen wenigen Fällen fühlten sich die Frauen an ihrem Arbeitsplatz ungerecht behandelt und zurückgesetzt. Sie reagierten empfindlich auf subjektiv als gravierend empfundene Niederlagen. Sie besaßen nicht die nötige Frustrationstoleranz. Aus diesem Grund entschieden sie sich für eine nachrichtendienstliche Tätigkeit. Hier spielen drei weitere mögliche Motive eine Rolle: Rache, Freude am Agieren aus dem Hintergrund und Bestätigung. Durch den Verrat konnten sie sich zum einen an ihrem Arbeitgeber oder an unliebsamen Kollegen rächen, andererseits wurden ihre Fähigkeiten und ihr positives Selbstbild, u. a. durch das Agieren aus dem Hintergrund, von ihrem FO bestätigt. Die Motive Rache, Freude am Agieren aus dem Hintergrund und Bestätigung erlangen, einzeln betrachtet, aber nicht genügend Bedeutung, um sie als eigenes Motiv aufzuführen.



#### 4.3.6 Geltungsbedürfnis, Bestätigung

Ein überhöhtes Maß an Geltungsbedürfnis und Bestätigung führte in so manchem Fall zum Verrat. Dabei spielen Faktoren wie mehr Aufmerksamkeit und eine höhere Bedeutung der eigenen Person eine wichtige Rolle. Die Romeos verstanden es in der Regel geschickt, den Frauen durch besondere Aufmerksamkeit gegenüber ihrer Person, ihren Problemen und Sorgen zu schmeicheln. In einem Fall erlangte das Motiv „Bestätigung“ eine neue Dimension, da hier wohl das Interesse von Markus Wolf an der Person der Frau mit ausschlaggebend für eine nachrichtendienstliche Tätigkeit war. Dabei muss davon ausgegangen werden, dass die Frau, die einen Dokortitel im Fach Politik hat, zum einen die Bedeutung von Markus Wolf kannte und sich zum anderen der vollen Tragweite ihrer Agententätigkeit bewusst war. Durch die somit erlangte Bedeutung und das Bewusstsein über diese Bedeutung konnte sie ihr übersteigertes Geltungsbedürfnis stillen.



#### 4.3.7 Gesamtbetrachtung aller Motive

Von den achtzehn Fällen gab es neun, bei denen es nur ein Hauptmotiv für den Verrat vorlag, davon war in sieben Fällen (39%) das Motiv „Liebe“ der übergeordnete Grund, nachrichtendienstlich tätig zu werden. In zwei von diesen Fällen bestand eine echte Liebesbeziehung, die zu einer den Akt des Verrats überdauernden Ehe führte; gab es sieben, bei denen zwei Hauptmotive für den Verrat verantwortlich waren und zwei, bei denen sogar drei Hauptmotive eine Rolle spielten. Somit existierten in der Summe der Fälle 29 Hauptmotive:

- Liebe war sechzehnmal ein Hauptmotiv;
- Wirtschaftliche Vorteile waren fünfmal ein Hauptmotiv;
- Weltanschauung und Überzeugung waren dreimal ein Hauptmotiv;
- Fehlende Frustrationstoleranz war zweimal ein Hauptmotiv;
- Geltungsbedürfnis und Bestätigung war dreimal ein Hauptmotiv;
- und Kompromate waren in keinem Fall ein Hauptmotiv für das Begehen von Verrat.

## 5 Ergebnisse

### **Kann man Menschen durch Vorspielen falscher Gefühle, nachrichtendienstlich verstricken?**

Sieben Frauen sind hauptsächlich aus Liebe zu ihrem Romeo nachrichtendienstlich tätig geworden. In vier von diesen Fällen wurde die Liebe von Seiten des Mannes nur vorgespielt, in einem Fall kann man darüber keine Aussage treffen. Also ist es möglich, Menschen durch das Vorspielen von Liebe nachrichtendienstlich zu verstricken. Dabei muss man aber, wie diese Fälle zeigen, immer auf die individuelle Persönlichkeit eingehen. Liegt z. B. eine psychische Störung vor? Kann man die Frau durch eine Schwangerschaft und daraus resultierender Abtreibung emotional so stark an eine andere Person binden, dass sie es nicht mehr aus eigener Kraft schafft, die Bindung zu lösen? Letztlich ist es wichtig, dass der Romeo zuhören kann, Verständnis für die Probleme der Frau zeigt und sehr einfühlsam ist. Durch das Vorgehen gemäß dem Motto „Zuckerbrot und Peitsche“ – Geschenke, Zärtlichkeiten einerseits, lange Zeiten der Abwesenheit, Hinhalten bezüglich der Verlobung andererseits – wurde die Abhängigkeit anscheinend noch verstärkt. Denn trotz vieler unangenehmer Aspekte der Beziehung, lösten die Frauen selbst dann nicht die Verbindung zu ihrem Romeo, wenn sie einen anderen Geliebten hatten.

Liebe ist jedoch nicht in allen Fällen, wie schon gezeigt, das einzige Motiv gewesen. In zwei Fällen stellte das für die Romeomethode kennzeichnende Motiv Liebe nicht einmal das Hauptmotiv für den Geheimnisverrat dar. Pauschalisierte Angaben kann man somit nicht treffen.

### **Gibt es einen bestimmten Typ Frau, der für die Romeomethode besonders empfänglich ist?**

Eine Typisierung kann nicht vorgenommen werden. Einzig das Motiv Liebe als Grund für nachrichtendienstliche Tätigkeit verbindet alle Fälle miteinander. Ansonsten gibt es unterschiedlichste Kombinationen und Ausprägung von verschiedenen Motiven.

Über die Persönlichkeitsmerkmale, vor allem zu Zeiten der nachrichtendienstlichen Verstrickung, kann man in der Regel keine ausreichende Antwort geben, da nicht genügend Informationen hierzu vorhanden sind. Man kann aber entweder einzelne Persönlichkeitsmerkmale in bestimmten Fällen zur eingehenderen Interpretation nutzen oder mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen das Vorhandensein einzelner Motive im individuellen Fall besser erklären.

Ist eine Frau z. B. schüchtern, könnte es gut sein, dass sie bisher kaum Erfahrungen mit Männern machte und sich deshalb nicht mehr aus der Beziehung lösen möchte. Sie könnte Angst vor Einsamkeit haben oder dem Romeo einfach nur hörig sein. Möchte man z. B. das Motiv Weltanschauung differenzierter betrachten, ist es wichtig, die politischen Einstellungen und Orientierungen der Frau zu kennen.

Die verschiedenen deskriptiven Daten beleuchten die äußeren Umstände, die zum einen auf die Frau wirkten und zum anderen ihr Verhalten prägten. Dabei spielte z. B. das Elternhaus in Einzelfällen eine übergeordnete Rolle. Weiterhin veranschaulichen die deskriptiven Daten die Abhängigkeit der Frauen von den Romeos, die man z. B. daran erkennen kann, dass die nachrichtendienstliche Tätigkeit bis zur Verhaftung, Flucht oder Auflösung des MfS andauerte, unabhängig davon, wie lange die Verbindung schon bestand. Bei einer zwanzigjährigen Verratstätigkeit kann man davon ausgehen, dass sich die Frauen intensiv mit ihrer nachrichtendienstlichen Verbindung auseinandergesetzt haben. Der Fall Gerda S.-O. bildet hier die Ausnahme von der Regel – sie offenbarte sich, nachdem sie ihre nachrichtendienstlichen Verstrickungen nicht mehr mit ihrem Gewissen vereinbaren konnte. Auch hier lässt sich keine pauschalisierte Antwort finden.

Folglich gibt es nicht „den Typ Frau“, der für eine solche nachrichtendienstliche Anbahnung besonders empfänglich ist. Allgemeine Kategorisierungen der Frauen in das Raster „dumm, bieder, schüchtern, graue Maus, bei Männern chancenlos“, wie in der Presse üblich, sind nicht.

## Literatur

- Andrew, C. & Mitrochin, W. (1999). Das Schwarzbuch des KGB. Berlin: Ullstein.
- Broder, H.M. (1999). Sex für den Frieden. In: Der Spiegel, 12/1999.
- Ebelseder, S. & Petschull, J. Die mit dem Wolf tanzt. In: Der Stern, Ausgabe und Jahrgang unbekannt, 3 Folgen.
- Friedrichsen, G. (1991). „Ich hätte gerne geheiratet“. In: Der Spiegel, 49/1991.
- Gast, G. (1999). Kundschafterin des Friedens. 17 Jahre Topspionin der DDR beim BND. Frankfurt (Main): Eichborn Verlag.
- Gast, G. (1999). Kundschafter sind keine politischen Narren. In: Neues Deutschland (22. März 1999).
- Gast, G. (1999). Das Motiv der Agentin. In: Süddeutsche Zeitung (28./29.08.1999).
- Kuhn, S. (1991). Gabriele Gast: ‚Wolf war auf mich neugierig‘. In: Münchener Merkur (27. November 1991).
- Müller-Enbergs, H. (1998). Inoffizielle Mitarbeiter des MfS. Berlin: CH. Link.
- o. A.: Verrat aus lauter Liebe. In: Focus (30.07.2001)
- o. A.: Verdiente Kundschafter. In: Der Spiegel, 29/1991
- Ronin, R. (1998). Die eigene Aufklärung. Minsk: Charvest.
- Schlomann, E.-W. (1999). Ärgerliche Selbstrechtfertigung. In: Rheinischer Merkur (03.09.1999).
- Schreiber, J. (1997). Romeo und Gisela. In: SZ-Magazin (09.05.1997).
- Wagner, K. (2000). Spionageprozesse. Beiträge zur Inneren Sicherheit. Band 11. Brühl: FHB.
- Wolf, M. (1997). Spionagechef im geheimen Krieg. München: List Verlag, 1997.